

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, PENDIDIKAN, DAN
PELATIHAN TARHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BMT UGT NUSANTARA DI MALANG DAN PASURUAN**

SKRIPSI



Oleh

MU'IZZU FAUZAN ZAIN

NIM : 19540069

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, PENDIDIKAN, DAN
PELATIHAN TARHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BMT UGT NUSANTARA DI MALANG DAN PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



O l e h

MU'IZZU FAUZAN ZAIN

NIM : 19540069

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BMT UGT NUSANTARA DI MALANG DAN PASURUAN

SKRIPSI

Oleh

MU`IZZU FAUZAN ZAIN

NIM : 19540069

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Desember 2023

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, PENDIDIKAN, DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BMT UGT NUSANTARA DI MALANG DAN PASURUAN

SKRIPSI

Oleh

MU`IZZU FAUZAN ZAIN

NIM : 19540069

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (S.E.)
Pada 22 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. Irmayanti Hasan, ST., MM

NIP. 197705062003122001



2 Anggota Penguji

Iffat Maimunah, S.S., M.Pd

NIP. 197905272014112001



3 Sekretaris Penguji

Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Yayuk Sri Rahayu, MM

NIP. 197708262008012011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mu'izzu Fauzan Zain
NIM : 19540069
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: "PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BMT UGT NUSANTARA DI MALANG DAN PASURUAN" adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 19 Desember 2023

Hormat saya,

A 1000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '1000'. The signature is written in black ink over the stamp.

Mu'izzu Fauzan Zain
NIM: 19540069

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan tulus dan rasa syukur yang mendalam, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya yang tak terhingga. Dengan anugerah tersebut, penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini. Doa dan salam selalu disampaikan kepada Rasulullah SAW.

Bismillah, dengan penuh rasa syukur, penulis dengan hormat mempersembahkan hasil penelitian ini kepada:

1. Kedua orang tua, Bapak Carnyoto S.H. dan Ibu Siti Aminatun yang telah berjuang dengan ikhlas, terima kasih atas doa dan dukungan tulus yang sangat berharga.
2. Kakakku dan adik-adikku, terima kasih banyak telah menghibur saya dikala sedih.
3. Keluarga besar yang turut mendo'akan dan mendukung saya.
4. Dosen pembimbing Prof. Dr. Siswanto, M. Si, petuah yang selalu diungkapkan selalu menjadi sumber motivasi yang kuat bagi saya dan selalu mendorong saya agar selalu maju kedepan.
5. Seluruh Dosen S1 Perbankan Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah berkenan memberikan ilmunya dengan sepenuh hati.
6. Teman seperjuangan, saya ucapkan banyak terima kasih kepada semua teman-teman kelas B, dan pastinya teman terdekat saya yang dengan baik hati mendampingi dan memahami segala kekurangan saya selama menjalani masa studi.
7. Partner, saya ucapkan terima kasih banyak kepada hana yang telah menemani dan membantu dikala mengerjakan skripsi ini.

MOTO

Setiap kesulitan selalu ada kemudahan. Setiap masalah pasti ada solusi
(Penulis)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BMT UGT Nusantara Di Malang Dan Pasuruan” dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang-benderang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa bimbingan dan kontribusi pemikiran dari berbagai pihak. Dalam konteks ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan kepada semua yang telah memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, LC., M.Ei. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Yayuk Sri Rahayu, S.E., M.M., CMA. selaku ketua jurusan perbankan syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. Siswanto, M.Si. selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan masukan yang bermanfaat dalam penyelesaian penelitian ini.
5. Ibu Titis Miranti, M.Si. Selaku wali dosen saya di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak dan ibu dosen khususnya di jurusan perbankan syariah yang telah memberikan ilmu dan pengalaman kepada saya.

7. Kedua orang tua, adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan maupun doa.
8. Kepada partner yang selalu memberikan motivasi dan menemani di kala sulit maupun senang dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Kepada seluruh pihak yang belum sempat saya sebutkan semuanya. saya ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan penelitian ini.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk meningkatkan kualitas penulisan di masa yang akan datang. Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat menambah wawasan ilmiah dan memberikan manfaat kepada pembaca. Semoga, dengan izin Allah Yang Maha Kuasa.

Malang, 12 Desember 2023

Penulis

Daftar ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
LEMBER PERSEMBAHAN.....	vi
MOTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Kajian Teoritis.....	25
2.3. Kerangka Konseptual.....	40
2.4. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	47

3.2.	Lokasi Penelitian.....	47
3.3.	Populasi dan Sampel.....	47
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel	49
3.5.	Data dan Jenis Data.....	49
3.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.7.	Instrumen Penelitian	50
3.8.	Definisi Operasional	52
3.9.	Sekala Pengukuran.....	55
3.10.	Analisis Data	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		59
4.1.	Hasil Penelitian.....	59
4.2.	Analisis Deskriptif	63
4.3.	Analisis Data.....	75
BAB V PENUTUP		105
5.1.	Kesimpulan	105
5.2.	Saran	107
DAFTAR PUSTAKA		109
LAMPIRAN		117

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3. 1 Devinisi Operasioanal Variabel Independen.....	52
Tabel 3. 2 Skala Likert	55
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Spiritual	64
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pendidikan	67
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pelatihan	69
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja.....	71
Tabel 4. 9 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel 4. 10 <i>Convergen Validity (Outer Loading)</i>	77
Tabel 4. 11 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	79
Tabel 4. 12 Uji Validitas <i>Discriminant</i> (cross loading)	79
Tabel 4. 13 <i>Composite Reliability</i>	82
Tabel 4. 14 <i>Inner Model (R-Square)</i>	83
Tabel 4. 15 Uji Hipotesis (<i>Path Coefficients</i>)	84
Tabel 4. 16 Uji Hipotesis (<i>Indirect Effect</i>).....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 3. 1 Rumus Yamane	48
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BMT UGT Nusantara di Pasuruan.....	60
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi BMT UGT Nusantara di Malang	61
Gambar 4. 3 Skema Model <i>Least Square</i> (PLS) & <i>Outer Model</i>	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

Lampiran 2 Data Penelitian

Lampiran 3 Hasil Analisis Data

Lampiran 4 Jurnal Bimbingan

ABSTRAK

Zain, Mu'izzu Fauzan, 2023, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan”.

Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

Kata Kunci : Kepemimpinan Spiritual, Pendidikan, Pelatihan, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

Perkembangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) di Indonesia semakin pesat dari tahun ke tahun. Lembaga Keuangan Mikro Syaria'ah (LKMS) mengalami peningkatan yang signifikan serta telah mengambil peran yang strategis dalam perekonomian di Indonesia. Persaingan antar lembaga keuangan syariah baik BMT maupun bank syariah yang semakin ketat, menuntut masing-masing lembaga harus memiliki kinerja yang bagus dan sesuai syariah. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan yang terdiri dari 122 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling incidental. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan untuk teknik analisis data menggunakan analisis SEM-PLS dengan bantuan Smart-PLS 4. Variabel yang akan diteliti adalah Kepemimpinan Spiritual, Pendidikan, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Hasil Penelitian secara parsial kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja, pendidikan tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening tidak signifikan, pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening tidak signifikan, pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan.

ABSTRACT

Zain, Mu'izzu Fauzan, 2023, THESIS, Title: "The Influence of Spiritual Leadership, Education, and Training on Employee Performance with Work Capability as an Intervening Variable at BMT UGT Nusantara in Malang and Pasuruan."

Supervisor : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

Keywords : Spiritual Leadership, Education, Training, Work Capability, Employee Performance

The growth of Sharia Microfinance Institutions (LKMS) in Indonesia has been rapid from year to year. Sharia Microfinance Institutions (LKMS) have experienced significant growth and have played a strategic role in the Indonesian economy. Intense competition among sharia financial institutions, including BMT and Islamic banks, requires each institution to have good and Sharia-compliant performance. This research aims to determine the influence of Spiritual Leadership, Education, and Training on Employee Performance with Work Capability as an intervening variable.

This study falls under quantitative research. The research object is the employees of BMT UGT Nusantara in Malang and Pasuruan, consisting of 122 respondents. The sampling technique used is incidental sampling. Data collection is done through questionnaire distribution, and data analysis technique uses SEM-PLS analysis with the assistance of Smart-PLS 4. Variables to be examined are Spiritual Leadership, Education, Training on Employee Performance with Work Capability as an Intervening Variable.

The results of the study show that, partially, spiritual leadership does not affect work capability, education does not affect work capability, training has a positive and significant effect on work capability, work capability has a positive and significant effect on employee performance. Spiritual leadership has a positive and significant effect on employee performance, education does not affect employee performance, training does not affect employee performance, spiritual leadership on employee performance through work capability as an intervening variable is not significant, education on employee performance through work capability as an intervening variable is not significant, training on employee performance with work capability as an intervening variable has a significant effect.

المستخلص

زين، معز فوزان، 2023، الأطروحة، العنوان: "تأثير القيادة الروحية والتعليم والتدريب على أداء الموظف مع". في مالانج وباسوروان BMT UGT Nusantara القدرة على العمل كمتغير متدخل في المشرف: البروفيسور دكتور. سيسوانتو، م. سي الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، التعليم، التدريب، القدرة على العمل، أداء الموظف

في إندونيسيا بسرعة من سنة إلى أخرى. LKMS يتزايد تطوير مؤسسات التمويل الأصغر المتوافقة مع الشريعة نموًا كبيرًا واتخذت دورًا استراتيجيًا في LKMS شهدت مؤسسات التمويل الأصغر المتوافقة مع الشريعة أو البنوك الشرعية، أصبحت BMT الاقتصاد الإندونيسي. إن المنافسة بين المؤسسات المالية الشرعية، سواء شديدة على نحو متزايد، مما يتطلب من كل مؤسسة أن تتمتع بأداء جيد وتتوافق مع الشريعة الإسلامية. يهدف البحث إلى تحديد تأثير القيادة الروحية والتعليم والتدريب على أداء الموظف مع القدرة على العمل كمتغير تدخلي BMT UGT ويندرج هذا البحث ضمن نوع البحث الكمي. كان الهدف من هذا البحث هو موظفي في مالانج وباسوروان، والذين يتألفون من 122 مشاركًا. تستخدم تقنية أخذ العينات تقنية أخذ Nusanantara العينات العرضية. تتم تقنية جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات وتقنيات تحليل البيانات باستخدام تحليل والمتغيرات التي سيتم دراستها هي القيادة الروحية، والتعليم، والتدريب. Smart-PLS 4 بمساعدة SEM-PLS على أداء الموظف مع القدرة على العمل كمتغير تدخلي.

نتائج البحث الجزئية: القيادة الروحية ليس لها تأثير على القدرة على العمل، التعليم ليس له تأثير على القدرة على العمل، التدريب له تأثير إيجابي وكبير على القدرة على العمل، القدرة على العمل لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف. القيادة الروحية لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف، التعليم ليس له تأثير على أداء الموظف، التدريب ليس له تأثير على أداء الموظف، القيادة الروحية على أداء الموظف من خلال القدرة على العمل كمتغير تدخلي ليست كبيرة، التعليم على أداء الموظف من خلال العمل إن القدرة كمتغير تدخلي ليست ذات أهمية، ولكن التدريب على أداء الموظفين مع القدرة على العمل كمتغير تدخلي له تأثير كبير.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peluang perkembangan lembaga keuangan di Indonesia sangat besar dengan didukung masyarakatnya yang sebagian besar adalah muslim. Indonesia sebagai negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, sudah selayaknya menjadi negara pelopor dan kiblat untuk pengembangan keuangan syariah di dunia. Hal tersebut bukan merupakan impian yang mustahil bagi Indonesia karena potensinya untuk menjadi global player keuangan syariah sangat besar (Syukron, 2013). Salah satu penerapan keuangan syariah yaitu dengan adanya Lembaga keuangan.

Lembaga keuangan memiliki peran strategis yang disebabkan fungsi utama lembaga keuangan sebagai suatu lembaga yang berfungsi untuk mengumpulkan dana dari masyarakat dan kemudian dana disalurkan kembali ke masyarakat secara efektif dan efisien. Dengan peranan yang dimiliki tersebut, adanya lembaga keuangan diharapkan memberikan suatu kemanfaatan yang lebih bagi masyarakat, serta masyarakat diberikan kebebasan untuk memilih antara lembaga keuangan syariah dan lembaga keuangan non syariah. Pandangan masyarakat terhadap lembaga keuangan syariah di antaranya dapat mewakili dengan pandangan masyarakat secara umum terhadap lembaga keuangan syariah, yaitu (1) Tidak adanya bunga, (2) Lembaga keuangan syariah identik dengan sistem bagi hasil (Romdhoni & Ratnasari 2018).

Dalam perkembangannya sekarang ini, ada dua jenis lembaga keuangan syariah yaitu lembaga keuangan syariah yang berupa bank dan non - bank. Kemudian untuk Lembaga keuangan syariah yang berupa bank terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) lalu untuk lembaga keuangan syariah yang berupa non - bank diantaranya yaitu berupa Asuransi Syariah (AS), Baitul Maal Wa Tamwill (BMT), Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS). Fungsi dasar dari lembaga keuangan

syariah yaitu sebagai lembaga perantara atau intermediasi yang menghubungkan antara pihak yang memiliki dana lebih dengan pihak yang dananya kurang (Yuningrum (2012).

Sementara Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) di Indonesia mengalami perkembangan yang semakin pesat dari tahun ke tahun. Perkembangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang terus meningkat secara signifikan dan sudah berperan secara strategis dalam dunia perekonomiannya ada di Indonesia. Kemudian LKMS mengalami perkembangan salah satunya BMT yang mana mengalami peningkatan yang signifikan di mulai pada tahun 2015, kemudian BMT juga mampu menyalurkan kredit sebesar 1,9 persen dari jumlah kredit perbankan di Indonesia Mujiono, (2017).

Pertumbuhan jumlah BMT saat ini bisa dibilang cukup pesat, dimana saat ini sudah berdiri sekitar 4.500 unit dalam KNEKS (Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah) tahun 2019. perkembangan BMT di Indonesia tidak terlepas dari besarnya porsi masyarakat kelas menengah dan bawah di Indonesia. Dari total sekitar 265 juta penduduk, 40% merupakan masyarakat kelas menengah dan 20% digolongkan sebagai kelas bawah, ditambah sebanyak kurang lebih 25,67 juta jiwa dikategorikan sebagai penduduk miskin atau 9,66% dari jumlah penduduk Indonesia. Berdasarkan angka tersebut maka diperlukan pengembangan ekonomi umat yang sesuai untuk mayoritas masyarakat, yaitu melalui UMKM dan optimalisasi dana sosial Islam. Inilah yang menjadikan keberadaan BMT relevan dan sangat diterima oleh masyarakat Indonesia.

BMT (Baitul Maal wat Tamwil) termasuk salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang dapat mendukung permodalan UMKM. Hal tersebut mengingat layanan keuangan mikro syariah BMT relatif dapat lebih mudah diakses sebagian besar UMKM. Anggraeni *et al.*, (2013) menyatakan BMT sebagai salah satu Lembaga Keuangan Syariah non-Bank, sangat mendukung permodalan terhadap sektor UMKM di Indonesia. Semakin bertambahnya jumlah BMT yang berdiri, memberikan ruang kepada masyarakat untuk lebih leluasa memilih BMT yang bagus kinerjanya.

Persaingan antar lembaga keuangan syariah baik BMT maupun bank syariah yang semakin ketat, menuntut masing-masing lembaga harus memiliki kinerja yang bagus dan sesuai syariah. Hal tersebut membuktikan bahwa dalam mengatasi persaingan antar Lembaga Keuangan Mikro Syariah maka diperlukan kinerja karyawan yang bagus.

KNEKS menargetkan hingga tahun 2024 minimal ada 500 BMT yang terdigitalisasi. Hingga saat ini telah ada 340 BMT yang terdigitalisasi, serta adanya 3 BMT pilot project implementasi QRIS. Bagus Aryo selaku Deputy Direktur Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) KNEKS berpendapat tentang pentingnya digitalisasi pada BMT. Bagus mengatakan bahwa “dengan adanya digitalisasi maka akan mendukung pengawasan, penguatan kelembagaan, meningkatkan kinerja keuangan dan meningkatkan layanan kepada anggota. Pelaksanaan pelatihan BMT 4.0 di Yogyakarta merupakan pelatihan BMT 4.0 kedua yang diselenggarakan oleh KNEKS di tahun 2023. Pelatihan pertama di tahun 2023 diselenggarakan di Jawa Tengah (Kota Solo) (KNEKS 2023). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja BMT saat ini belum sepenuhnya bagus masih perlu ditingkatkan.

Dalam menjaga kinerja BMT agar tetap stabil, maka BMT harus melakukan suatu upaya yaitu dengan menjaga kesetabilan kinerja karyawan. Upaya yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan kepemimpinan spiritual. Menurut Fry & Nisiewicz (2013) bahwa kepemimpinan spiritual adalah penggabungan dari nilai-nilai, sikap, dan juga perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan juga memotivasi orang lain secara intrinsik sehingga mereka memiliki rasa pertahanan melalui panggilan tugas dan keanggotaan. Kepemimpinan spiritual (spiritual leadership) merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang di jadikan sebagai alternatif pola kepemimpinan klasik.

Selain itu terdapat penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian terkait pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kakiay (2017) diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel

kepemimpinan spiritual terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2021) bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya kepemimpinan spiritual yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian terkait pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Terkait penelitian terdahulu yang membahas Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah Penelitian yang telah dilakukan oleh Yasin *et al.*, (2021) yang menghasilkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh Pendidikan terhadap kemampuan kerja adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Devischa & Mukzam, (2018) yang menghasilkan kesimpulan yaitu Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja pegawai.

Selain pendidikan dan pelatihan, kemampuan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat penelitian terdahulu yang membahas mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja yang masih menimbulkan hasil penelitian yang berbeda adalah penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, (2019) bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung & Manalu, (2019) bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dengan hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan yang masih adanya kontradiksi maupun adanya perbedaan objek penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan menguji pengaruh variabel kepemimpinan spiritual, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening. Dimasukkannya variabel kepemimpinan spiritual, pendidikan, pelatihan, dan kemampuan kerja, diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara. Kemudian

tempat penelitainya yaitu BMT UGT Nusantara di Pasuruan merupakan BMT pusat dan untuk memperluas cangkupan obyek penelitian ditambahkan BMT UGT Nusantara di Malang yang secara geografis bersebelahan. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan spiritual, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan, sehingga menarik untuk diteliti dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan spiritual, Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada BMT UGT Nusantara di Wilayah Malang dan Pasuruan”.

1.2.Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka penulis membuat beberapa rumusan masalah. Untuk rumusan masalah diantaranya yaitu:

1. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan?
5. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan?
6. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan?
7. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan?

8. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan?
9. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan?
10. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan?

1.3.Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan
2. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan
4. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan
5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan
6. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan
7. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

8. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan.
9. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan.
10. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan dalam penerapan kajian keilmuan terkait pengaruh kepemimpinan spiritual, Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

1.4.1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual, Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja karyawan, sehingga mampu memudahkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan spiritual, Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan serta kemampuan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dibuat dengan menggunakan acuan dari penelitian yang sudah dilakukn sebelumnya. Penelitian sebelumnya berfungsi sebagai bahan pertimbangan dan memiliki hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan terkait dengan pengaruh kepemimpinan Spiritual, pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja Sebagai variabel intervening. Berikut ini adalah pemaparan hasil dari penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh antar variabel penelitian berdasarkan dengan pemikiran dan hasil dari penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Ratnasari (2018)

Ratnasari (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan pada PT Petrokimia Gresik”. Variabel yang terdapat pada penelitian tersebut adalah Pendidikan, Pelatihan, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian penjelasan (*explanatory research*). Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* sehingga sampel penelitian berjumlah 97 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian tersebut adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hadjri & Perizade (2018)

Hadjri & Perizade (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel

Syariah”. Variabel yang digunakan pada penelitian tersebut adalah pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai. Pengambilan jumlah sampel dengan menggunakan metode Slovin, sehingga jumlah sampel yang akan diambil berjumlah 152 orang pegawai. Teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu dengan metode *propotional stratified random sampling*. Dalam pengolahan data yang sudah diambil dengan melakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil dari penelitian didapatkan kesimpulan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan da berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta pendidikan dan pelatiahn memiliki pengaruh positif secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.

3. Malik *et al.*, (2020)

Malik *et al.*, (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA)”. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Populasi yang digunakan berjumlah 464 karyawan dan sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 83 karyawan. Teknik analisis data yang dgunakan yaitu analisis linier berganda, uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap kierja karyawan pada PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA). Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pendidikan dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA).

4. Nurmayadi (2020)

Nurmayadi (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan”. Variabel yang digunakan pada penelitian

adalah pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan PLP sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Fortuna *et al.*, (2021)

Fortuna *et al.*, (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Hotel D’Emmerick Salatiga”. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di hotel D’Emmerick Salatiga yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik total sampling. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel D’Emmerick Salib Putih Salatiga.

6. Nafidzi (2020)

Nafidzi (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Spiritualitas Leadership terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat”. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 88 orang dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel berupa *convenience sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier sederhana. Pada penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa

kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat.

7. Putri & Rahayu (2020)

Putri & Rahayu (2020) melakukan penelitian dengan judul “Spiritualitas leadership, Sebagai Salah Satu Faktor Dominan yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar”. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, spiritual Leadership, pelatihan kerja, dan pengawasan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan di Waroeng Special Sambal Karanganyar. Teknik pengambilan sampel menggunakan penelitian populasi atau sensus yang menghasilkan 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Pada Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa spiritual leadership berpengaruh negatif terhadap kinerja, pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar. Kemudian spiritual leadership, pelatihan kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar.

8. Anggara & Aulia (2021)

Anggara & Aulia (2021) melakukan penelitian dengan judul “*How Spiritual leadership and organizational culture influence employee performance?*”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, kinerja karyawan. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 49 orang yang mana diambil dari populasi seluruh karyawan di Unit Usaha Universitas Darussalam Gontor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Sembiring *et al.*, (2021)

Sembiring *et al.*, (2021) melakukan penelitian dengan judul “Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Dalam penelitian ini untuk metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan kerja, kinerja. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan pada analisis ini adalah SEM-PLS. Pada penelitian ini dihasilkan kesimpulan bahwa secara langsung, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang.

10. Sinambela & Lestari (2022)

Sinambela & Lestari (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan di bidang pembuatan kerajinan di Kota Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik sensus yang menghasilkan 92 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada penelitian

ini menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Sinuhaji (2014)

Sinuhaji (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan”. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kepribadian, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing*, sedangkan kepribadian dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan. Kemudian secara simultan kepribadian, kemampuan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja *Outsourcing* pada PT. Catur Karya Sentosa Medan.

12. Pamungkas *et al.*, (2017)

Pamungkas *et al.*, (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *stratified proportional random sampling*. Sehingga sampel penelitian yang digunakan sebanyak 269 dari jumlah populasi sejumlah 820 orang. Teknik analisis

data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang dibantu dengan program SPSS *for windows* ver 23. Pada penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kemampuan kerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

13. Devischa & Mukzam (2018)

Devischa & Mukzam (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan kerja dan Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri)”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan pada BRI Syariah Cabang Kediri. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Pada penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

14. Endayani *et al.*, (2015)

Endayani *et al.*, (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik sampel jenuh, sehingga sampel yang

digunakan sebanyak 60 karyawan dari PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis inferensial, dan *multiple regression analysis*. Dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

15. Suherman & Suroso (2019)

Suherman & Suroso (2018) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pelatihan Kerja terhadap Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan PT. XY Karawang (Studi Divisi PPIC Departemen P4C)”. variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Slovin sehingga sampel yang digunakan sebanyak 103 dari jumlah populasi 138 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai *moderating*, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

16. Falola *et al.*, (2014)

Falola *et al.*, (2014) melakukan penelitian dengan judul “*Effectiveness of Training and Development on Employees’ Performance and Organisation Competitiveness in the Nigerian Banking Industry*”. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, sehingga didapatkan jumlah 233 sampel dari total 250 kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data adalah analisis deskriptif. Dari penelitian ini dihasilkan kesimpulan bahwa Teknik

pelatihan kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kreativitas karyawan yang optimal.

17. Bafadal *et al.*, (2018)

Bafadal *et al.*, (2018) melakukan penelitian dengan judul “*The Influence of Instructional Leadership, Change Leadership, and Spiritual Leadership Applied at Schools to Teachers’ Performance Quality*”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel area, sehingga menghasilkan 46 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, melalui penggunaan IBM SPSS *Statistics* 20. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan instruksional, kepemimpinan perubahan, dan kepemimpinan spiritual terhadap kualitas kinerja guru.

18. Maryati *et al.*, (2019)

Maryati *et al.*, (2019) melakukan suatu penelitian dengan judul “*The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*”. Pemodelan persamaan struktural diterapkan dalam menganalisis data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, sehingga didapatkan jumlah sampel 170 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *structural equation model* (SEM). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

19. Guterresa *et al.*, (2020)

Guterresa *et al.*, (2020) melakukan penelitian dengan judul “*The Role of Work Motivation as a Mediator on the Influence of Education-Training and Leadership Style on Employee Performance*”. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksplanasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan SEM-PLS. Dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa

pendidikan-pelatih tidak berpengaruh pada motivasi kerja, pendidikan-pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun dan Judul penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ratnasari (2018), Pengaruh Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan pada PT Petrokimia Gresik	Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Kemampuan Kerja	Analisis Path	Variabel Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kemampuan kerja, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parcial.
2.	Hadjri & Perizade (2018), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah	Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai	Uji Asumsi Kalsik dan Hipotesis Menggunakan SPSS	pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. pendidikan dan pelatiahn memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Malik <i>et al.</i> , (2020), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA) Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA)	Pendidikan, Pelatihan, Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	pendidikan secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pendidikan dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Nurmayadi (2020), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan	Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Sederhana	pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Fortuna <i>et al.</i> , (2021), Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Hotel D'Emmerick Salatiga	Kepemimpinan Spiritual, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Nafidzi, (2020), Pengaruh <i>Spiritualitas Leadership</i> terhadap <i>Performa</i> Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat	<i>Spiritualitas Leadership, performa</i>	Analisis Regresi Linier Sederhana	terhadap kinerja pegawai
7.	Putri & Rahayu (2020), <i>Spiritualitas leadership</i> , Sebagai Salah Satu Faktor Dominan yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar	<i>Spiritualitas leadership, Kinerja Karyawan</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>spiritual leadership</i> berpengaruh negative terhadap kinerja, pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian <i>spiritual leadership</i> , pelatihan kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Anggara & Aulia (2021), <i>How Spiritual leadership and organizational culture influence employee performance?</i>	<i>Spiritual Leadership, organizational culture, employee performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Sembiring <i>et al.</i> , (2021), Efek Mediasi Kepuasan Kerja pda Penaruh Motivasi dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja, Motivasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai	SEM-PLS	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Kemampuan kerja memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	Sinambela & Lestari (2022), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kemampuan kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kemudian kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11.	Sinuhaji (2014), Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM <i>Outsourcing</i> pada PT. Catur Karya Sentosa Medan	Kepribadian, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	secara parsial kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepribadian dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan kepribadian, kemampuan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja
12.	Pamungkas <i>et al.</i> , (2017), Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan	Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja	Analisis Path	Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kemampuan kerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
13.	Devischa & Mukzam (2018), Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan kerja dan Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri)	Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Path	Pendidikan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja Pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Kemudian kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Endayani <i>et al.</i> , (2015), Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)	Pelatihan, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan.
15.	Suherman & Suroso (2019), Analisis Pelatihan Kerja terhadap Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan PT. XY Karawang (Studi Divisi PPIC Departemen P4C)	Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Path	Pelatih kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai <i>moderating</i> , dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
16.	Falola <i>et al.</i> (2014), <i>Effectiveness of Training and Development on Employees' Performance and Organisation Competitiveness in the Nigerian Banking Industry</i>	Pelatihan, kinerja, kreatifitas	Analisis deskriptif	Teknik pelatihan kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kreativitas karyawan yang optimal.
17.	Bafadal <i>et al.</i> , (2018), <i>The Influence of Instructional Leadership, Change Leadership, and Spiritual Leadership Applied at Schools to Teachers' Performance Quality</i>	Kepemimpinan instruksional, kepemimpinan perubahan, kepemimpinan spiritual, kinerja	Analisis Regresi berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan instruksional, kepemimpinan perubahan, dan kepemimpinan spiritual terhadap kualitas kinerja guru.
18.	Maryati <i>et al.</i> , (2019), <i>The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction</i>	Kepemimpinan spiritual, kepuasan kerja, kinerja	Analisis SEM	Kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
19.	Guterresa <i>et al.</i> , (2020), <i>The Role of Work Motivation as a Mediator on the Influence of Education Training and Leadership Style on Employee Performance</i>	Pendidikan, Pelatihan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan	Analisis SEM-PLS	Pendidikanpelatih tidak berpengaruh pada motivasi kerja, pendidikanpelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
20.	Rumenser (2014), <i>Pengaruh Komitmen, Kualitas Sumber Daya Manusia Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Penyusunan Anggaran pada Pemerintah Kota Manado</i>	Komitmen, kualitas SDM, gaya kepemimpinan, kemampuan	Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS	Komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan penyusunan anggaran, Kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan penyusunan anggaran, Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kemampuan penyusunan anggaran, komitmen kualitas SDM dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kemampuan penyusunan anggaran.

Sumber: Data Diolah, 2023

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan spiritual

2.2.1.1. Pengertian

Kepemimpinan spiritual merujuk pada bentuk kepemimpinan yang mengintegrasikan aspek keduniawian ke dalam dimensi spiritual (*keilahan*) (Rafsanjani, 2017). Kemudian kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang memimpin dengan hati berdasarkan pada etika religius, mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan (Rahmawaty, 2016). kepemimpinan spiritual adalah suatu model instruksi, pengarahan, keteladanan, kebijakan, dan motivasi berdasarkan nilai-nilai ajaran agama (syariah) yang bersumber dari al-Qur'an, Al-Hadits, ijma' sahabat, dan qiyas, serta ijtihad ulama yang ditetapkan berdasarkan kaidah penetapan hukum Islam (Rosyid *et al.*, 2021). Kepemimpinan spiritual melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang, serta penerapan nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam pencapaian tujuan, proses, budaya, dan perilaku kepemimpinan (Faizah, 2021).

Dari beberapa definisi yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa piritiual adalah kepemimpinan yang memimpin dengan intruksi, pengarahan, motivasi, dan kebijakan yang mampu memberikan pengaruh, membangkitkan, mengilhami dan memotivasi melalui contoh teladan, memberikan pelayanan, kebaikan hati, serta menerapkan nilai-nilai dan karakteristik yang bersumber dari ketuhanan.

Dalam menjadi seorang pemimpin haruslah menjadi seorang pemimpin yang mampu memimpin bawahannya dengan baik dan benar. Di dalam Islam telah dijelaskan tentang kepemimpinan yang benar. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-Anbiya: 73.

﴿وَجَعَلْنَاهُمْ أِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا

عَبِيدِينَ ﴿٧٣﴾ (الانبیاء/21:73)

Artinya: “Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah”. (Al-Anbiya'/21:73)

Dalam tafsir lengkap kemenag surat al-Anbiya' ayat 73 menyampaikan bahwa Allah menyebutkan dalam ayat ini tambahan karunia-Nya kepada Ibrahim, selain karunia yang telah diterangkan pada ayat yang lalu, yaitu bahwa keturunan Ibrahim itu tidak hanya merupakan orang-orang yang saleh, bahkan juga menjadi imam atau pemimpin umat yang mengajak orang untuk menerima dan melaksanakan agama Allah, dan mengajak kepada perbuatan-perbuatan yang baik dan bermanfaat, berdasarkan perintah dan izin Allah.

Nabi Ibrahim yang diberi gelar “Khal³lullāh” (kekasih Tuhan) juga merupakan bapak dari beberapa nabi karena banyak di antara nabi-nabi yang datang sesudahnya adalah dari keturunannya, sampai dengan Nabi dan Rasul yang terakhir, yaitu Muhammad saw adalah termasuk cucu-cucu Ibrahim a.s. melalui Nabi Ismail. Mereka memperoleh wahyu Allah yang berisi ajaranajaran dan petunjuk ke arah bermacam-macam kebajikan, terutama menaati perintah Allah dan meninggalkan larangan-Nya.

Di samping itu Allah juga mewahyukan kepada mereka agar mendirikan salat dan membayarkan zakat. Kedua macam ibadah ini disebutkan Allah secara khusus, sebab ibadah salat memiliki keistimewaan sebagai ibadah jasmaniah maupun sebagai sarana yang mengokohkan hubungan hamba dengan Tuhannya, sedang zakat mempunyai keistimewaan baik sebagai ibadah harta yang paling utama yang mempererat hubungan dengan sesama hamba, lebih-lebih bila diingat bahwa harta benda sangat penting kedudukannya dalam kehidupan manusia.

Kedua macam ibadah ini, walaupun harus dilengkapi dengan ibadah-ibadah lainnya, namun ia telah mencerminkan dua sifat utama pada diri manusia yaitu taat kepada Allah, dan kasih sayang kepada sesama manusia.

Akhirnya, pada ujung ayat ini Allah menerangkan bahwa keturunan Nabi Ibrahim itu adalah orang-orang yang beribadat kepada Allah semata-mata dengan penuh rasa khusyuk dan tawadu.

Tafsir pada ayat di atas menjelaskan bahwa seorang pemimpin (imam) adalah seseorang yang menjadi teladan atau contoh dalam kebaikan yaitu senantiasa memberikan petunjuk kepada manusia dengan perintah Allah SWT serta memberikan petunjuk kepada mereka untuk memeluk agama Allah. Seorang pemimpin yang memiliki peran mempengaruhi dan menginspirasi orang-orang yang dipimpin olehnya.

2.2.1.2. Indikator kepemimpinan spiritual

Indikator kepemimpinan spiritual menurut Fry *et al.*, (2011) adalah sebagai berikut:

1. Vission

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan dan karakteristik yang ingin di capai oleh suatu lembaga pada jauh dimasa yang akan datang

2. Hope/ faith

Hope bisa diartikan sebagai harapan akan pencapaian tujuan organisasi

3. Alluristic love

Cinta altruistik, bisa dikatakan cinta tulus, tanpa pamrih karena individu merasa diperhatikan organisasi.

2.2.2. Pendidikan

2.2.2.1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan seseorang menuju kedewasaan, yang berlangsung di mana saja, kapan saja, oleh siapa saja, baik direncanakan atau tidak direncanakan (Kosim,

2021). Pendidikan adalah suatu proses transformasi sikap dan perilaku individu atau kelompok orang dengan tujuan mengembangkan kematangan manusia, dilakukan melalui metode pengajaran, pelatihan, dan tindakan pendidikan (Haris, 2015). Pendidikan adalah upaya menuntun anak sejak lahir untuk mencapai kedewasaan jasmani dan rohani, dalam interaksi alam beserta lingkungannya (Nurkholis, 2013). Pendidikan karakter adalah suatu sistem pengenalan nilai-nilai karakter yang mencakup elemen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, serta tindakan untuk menerapkan nilai-nilai tersebut. Nilai-nilai tersebut mencakup hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, pengembangan diri, interaksi dengan sesama, tanggung jawab terhadap lingkungan, dan loyalitas terhadap kebangsaan (Omeri, 2015).

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya seseorang menuju kedewasaan yang mengubah sikap dan perilaku seseorang melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Pendidikan sangat penting dan harus didapatkan oleh semua orang agar bisa tumbuh dan berkembang baik dalam hal pengetahuan, sikap dan perilaku agar menjadi manusia yang berguna. Islam memberikan pendidikan untuk membentuk individu menjadi manusia yang memiliki iman, akhlak yang luhur, dan beradab. Hal ini kemudian berkontribusi dalam membentuk masyarakat yang memiliki martabat, sesuai dengan petunjuk Allah dalam Surah At-Taubah: 122.

﴿ وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا

قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴿١٢٢﴾ (التوبة/9: 122)

Artinya: “Tidak sepatutnya orang-orang mukmin pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan di antara mereka tidak pergi (tinggal bersama Rasulullah) untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya?” (At-Taubah/9:122)

Dalam tafsir lengkap kemenag sura At-Taubah ayat 122 menyampaikan bahwa “dalam ayat ini, Allah menerangkan bahwa tidak semua orang mukmin harus berangkat ke medan perang, bila peperangan itu dapat dilakukan oleh sebagian kaum Muslimin saja. Tetapi harus ada pembagian tugas dalam masyarakat, sebagian berangkat ke medan perang, dan sebagian lagi harus menuntut ilmu dan mendalami agama Islam, supaya ajaran-ajaran agama itu dapat diajarkan secara merata, dan dakwah dapat dilakukan dengan cara yang lebih efektif dan bermanfaat sehingga kecerdasan umat Islam dapat ditingkatkan”.

“Perang bertujuan untuk mengalahkan musuh-musuh Islam serta mengamankan jalan dakwah Islamiyah. Sedang menuntut ilmu dan mendalami ilmu-ilmu agama bertujuan untuk mencerdaskan umat dan mengembangkan agama Islam, agar dapat disebarluaskan dan dipahami oleh semua macam lapisan masyarakat”.

Dengan demikian, ayat ini mempunyai hubungan yang erat dengan ayat-ayat yang lalu, karena sama-sama menerangkan hukum berjihad, akan tetapi dalam bidang dan cara yang berlainan.

Tanggung jawab ulama dalam Islam adalah menggali dan memahami ajaran agama, mengamalkannya dengan penuh dedikasi, dan selanjutnya menyampaikan pengetahuan agama kepada mereka yang belum mengetahuinya. Tugas-tugas ini merupakan kewajiban bagi seluruh umat dan individu Muslim, disesuaikan dengan kapasitas serta pemahaman yang dimiliki oleh masing-masing, sebagaimana diingatkan oleh Rasulullah saw bersabda:

بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً (رواه البخارى)

Artinya: “Sampaikanlah olehmu (apa-apa yang telah kamu peroleh) dari padaku, walaupun hanya satu ayat Al-Qur'an saja”. (Riwayat al-Bukhori)

Namun, tidak semua individu Muslim memiliki kesempatan untuk mengejar dan mendalami ilmu pengetahuan, termasuk ilmu agama, karena keterlibatan mereka dalam berbagai tugas di medan perang, ladang, pabrik, toko, dan sebagainya. Oleh karena itu, diperlukan sebagian dari umat Islam yang meluangkan waktu dan usahanya untuk mengejar ilmu dan memperdalam pengetahuan agama. Setelah menyelesaikan pembelajaran mereka, ketika kembali ke masyarakat, mereka dapat menyebarkan ilmu tersebut dan mengamalkannya. Selain itu, mereka juga dapat melakukan dakwah Islamiyah dengan metode yang baik, sehingga mencapai hasil yang lebih baik pula.

Jika umat Islam memiliki pemahaman yang mendalam terhadap ajaran agamanya, memahami hukum halal dan haram, serta memahami perintah dan larangan agama, maka mereka akan lebih mampu menjaga diri dari kesesatan dan tindakan maksiat. Mereka dapat dengan baik melaksanakan perintah agama dan menjauhi larangan-Nya. Dengan demikian, umat Islam dapat menjadi komunitas yang baik, meraih kesejahteraan di dunia dan akhirat.

Di samping itu perlu diingat, bahwa apabila umat Islam menghadapi peperangan yang memerlukan tenaga manusia yang banyak, maka dalam hal ini seluruh umat Islam harus dikerahkan untuk menghadapi musuh. Tetapi bila peperangan itu sudah selesai, maka masing-masing harus kembali kepada tugas semula, kecuali sejumlah orang yang diberi tugas khusus untuk menjaga keamanan dan ketertiban, dalam dinas kemiliteran dan kepolisian.

Karena ayat ini menegaskan bahwa tujuan ilmu adalah untuk mencerdaskan umat, maka tidak dapat diterima jika ada individu Muslim yang mengejar pengetahuan hanya demi pangkat, kedudukan, atau keuntungan pribadi. Lebih tidak pantas lagi jika ilmu pengetahuan dijadikan sebagai alat kebanggaan dan kesombongan terhadap kelompok yang belum memiliki pengetahuan.

Individu yang memiliki pengetahuan diharapkan menjadi penerang dan pembimbing bagi sesama umat. Tugasnya adalah menyebarkan ilmu yang

dimilikinya dan membimbing orang lain untuk juga memperoleh pengetahuan. Selain itu, ia harus mengamalkan ilmunya dengan menjadi contoh dan teladan bagi orang-orang di sekitarnya dalam menjalankan peraturan dan ajaran-ajaran agama.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dalam ranah ilmu pengetahuan, setiap individu mukmin memiliki tiga tanggung jawab utama, yaitu: mengejar ilmu, mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari, dan berbagi ilmu dengan orang lain.

Menurut penafsiran yang jelas dari ayat ini, kewajiban mengejar ilmu pengetahuan yang ditekankan oleh Allah berkaitan dengan ilmu agama. Meskipun demikian, agama sendiri mencakup suatu sistem kehidupan yang melibatkan seluruh aspek kehidupan manusia. Oleh karena itu, setiap ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan mendukung perkembangan kehidupan, asalkan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip agama, seharusnya dipelajari. Umat Islam diperintahkan untuk memakmurkan bumi dan menciptakan kehidupan yang baik, dan ilmu pengetahuan dianggap sebagai sarana untuk mencapai tujuan tersebut. Segala sarana yang diperlukan untuk melaksanakan kewajiban tersebut juga diwajibkan. Dalam hal ini, para ulama Islam telah menetapkan suatu kaidah yang berbunyi:

مَا لَا يَتِمُّ الْوَأَجِبُ إِلَّا بِهِ فَهُوَ وَاجِبٌ

Artinya: “*Sesuatu yang diperlukan untuk melaksanakan yang wajib, maka ia wajib pula hukumnya*”.

Karena pentingnya fungsi ilmu dan para sarjana, maka beberapa negara Islam membebaskan para ulama (sarjana) dan mahasiswa pada perguruan agama, dari wajib militer, agar pengajaran dan pengembangan ilmu senantiasa dapat berjalan dengan lancar, kecuali bila negara sedang menghadapi bahaya besar, yang harus dihadapi oleh segala lapisan masyarakat.

2.2.2.2. Indikator yang mempengaruhi pendidikan

Sesuai dengan UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, pendidikan memiliki indikator sebagai berikut:

1. Pendidikan yang formal

Pendidikan yang diselenggarakan di sekolah dilakukan melalui proses belajar mengajar yang berkesinambungan dan terstruktur secara bertahap

2. Pendidikan non-formal

Pendidikan yang diadakan di luar lingkungan sekolah dilakukan melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak selalu mengikuti tingkat kejenjang dan tidak harus berlangsung secara terus-menerus.

2.2.3. Pelatihan

2.2.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan dan upaya untuk meningkatkan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan, dan keahlian karyawan agar dapat mengatasi tugas-tugas pekerjaannya dengan lebih baik, sekaligus untuk mencapai tujuan perusahaan (Aditya *et al.*, 2015). Kemudian Pelatihan adalah suatu proses jangka pendek dimana seseorang dapat memperbaiki kemampuan keterampilan secara individual maupun kelompok yang digunakan dalam pekerjaan mereka guna mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Siswadi, 2016). Pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, untuk mengalihkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seseorang yang dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan (Sulaiman & Asanudin, 2020). Pelatihan adalah suatu proses perubahan yang sistematis dalam keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, sejalan dengan pemenuhan standar Sumber Daya Manusia (SDM) yang diharapkan (Walukow *et al.*, 2016).

Dari beberapa pengertian pelatihan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatan dan penyempurnaan bakat,

pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan keahlian seseorang. Tujuannya adalah agar individu tersebut dapat mencapai sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan, sejalan dengan pemenuhan standar Sumber Daya Manusia (SDM) yang diharapkan.

Pelatihan sangat diperlukan dalam meningkatkan standar SDM agar suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih mudah. Pelatihan diperlukan agar seseorang dapat menguasai apa yang diberikannya saat pelatihan baik *soft skill* maupun *hard skill*. Adapun firman Allah yang berhubungan dengan pelatihan dalam QS. Al-Jumu'ah: 2.

﴿هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ

كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾ (الجمعة/62: 2)

Artinya: “Dialah yang mengutus seorang Rasul (Nabi Muhammad) kepada kaum yang buta huruf dari (kalangan) mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, serta mengajarkan kepada mereka Kitab (Al-Qur'an) dan Hikmah (sunah), meskipun sebelumnya mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata”. (Al-Jumu'ah/62:2)

Dalam tafsir lengkap kemenag sura At-Taubah ayat 122 menyampaikan bahwa Allah menerangkan bahwa Dialah yang mengutus kepada bangsa Arab yang masih buta huruf, yang pada saat itu belum tahu membaca dan menulis, seorang rasul dari kalangan mereka sendiri, yaitu Nabi Muhammad saw dengan tugas sebagai berikut:

a. Membacakan ayat suci Al-Qur'an yang di dalamnya terdapat petunjuk dan bimbingan untuk memperoleh kebaikan dunia dan akhirat.

b. Membersihkan mereka dari akidah yang menyesatkan, kemusyrikan, sifat-sifat jahiliah yang biadab sehingga mereka itu berakidah tauhid mengesakan Allah, tidak tunduk kepada pemimpin-pemimpin yang menyesatkan dan tidak

percaya lagi kepada sesembahan mereka seperti batu, berhala, pohon kayu, dan sebagainya.

c. Mengajarkan kepada mereka al-Kitab yang berisi syariat agama beserta hukum-hukum dan hikmah-hikmah yang terkandung di dalamnya. Disebutkan secara khusus bangsa Arab yang buta huruf tidaklah berarti bahwa kerasulan Nabi Muhammad saw itu ditujukan terbatas hanya kepada bangsa Arab saja. Akan tetapi, kerasulan Nabi Muhammad saw itu diperuntukkan bagi semua makhluk terutama jin dan manusia, sebagaimana firman Allah:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ ١٠

Dan Kami tidak mengutus engkau (Muhammad) melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi seluruh alam. (Al-Anbiya/21: 107); Dan firman-Nya:

قُلْ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنِّي رَسُولُ اللَّهِ إِلَيْكُمْ جَمِيعًا

Katakanlah (Muhammad), "Wahai manusia! Sesungguhnya aku ini utusan Allah bagi kamu semua," (al-A'raf/7: 158);

Ayat kedua Surah al-Jumu'ah ini diakhiri dengan ungkapan bahwa orang Arab itu sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata. Mereka itu pada umumnya menganut dan berpegang teguh kepada agama samawi yaitu agama Nabi Ibrahim. Mereka lalu mengubah dan menukar akidah tauhid dengan syirik, keyakinan mereka dengan keraguan, dan mengadakan sesembahan selain dari Allah.

2.2.3.2. Indikator pelatihan

Menurut Rae dalam Baptista (2019) indikator pelatihan kerja diantaranya:

1. Isi pelatihan

Isi pelatihan mencakup pertanyaan tentang sejauh mana program tersebut sesuai dan relevan dengan kebutuhan pelatihan yang diinginkan. Pertimbangan termasuk apakah materi pelatihan masih relevan dan *ter-up to date*.

2. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang disajikan sesuai untuk materi tersebut dan sesuai dengan preferensi gaya belajar peserta pelatihan.

3. Sikap dan keterampilan instruktur

Instruktur memiliki sikap dan keterampilan dalam penyampaian yang mendorong orang untuk aktif dalam proses belajar.

4. Lama waktu pelatihan

Yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas pelatihan

Durasi pelatihan mencakup pertimbangan terhadap berapa lama materi pokok harus diajarkan dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

2.2.4. Kemampuan Kerja

2.2.4.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merujuk pada kapasitas individu untuk mengeksekusi berbagai tugas dalam konteks pekerjaan tertentu. Kemampuan terdiri dari dua aspek, yakni kemampuan intelektual yang diperlukan untuk aktivitas mental, dan kemampuan fisik yang mencakup stamina, kecekatan, dan elemen-elemen lainnya (Rahmawati *et al.*, 2013). Kemampuan adalah kapabilitas individu yang mencakup kecerdasan dan keterampilan dalam mengatasi berbagai persoalan yang dihadapinya (Arini *et al.*, 2015). kemampuan kerja adalah merupakan kecakapan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tepat waktu, dan merupakan aktivitas yang memberikan nilai bagi diri sendiri maupun orang lain (Widodo, 2015). Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas yang dimiliki oleh individu dalam bentuk kecakapan untuk menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan suatu pekerjaan tertentu.

Kemampuan kerja sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan. Kemampuan seseorang sangat diperlukan agar mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai antara kemampuan yang dimiliki dengan tugas/ pekerjaannya. Adapun firman Allah yang berhubungan dengan kemampuan kerja yaitu QS. Al-Isra': 84.

﴿قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا﴾ (الاسراء/17:84)

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”. (Al-Isra'/17:84)

Dalam tafsir lengkap kemenag surat Al-Isra' ayat 84 menyampaikan bahwa Dalam ayat ini dijelaskan bahwa Allah telah mewahyukan kepada Musa a.s., sebagaimana termaktub dalam Kitab Taurat, bahwa Bani Israil akan membuat keonaran dua kali di bumi Palestina, sehingga Allah meng-gerakkan musuh-musuh mereka untuk membunuh, merampas, dan meng-hancurkan negeri mereka. Sesudah bertobat, mereka dilepaskan Allah dari kesengsaraan ini, kerajaan mereka dikembalikan, dan dianugerahi kekayaan dan kekuatan, baik dalam bidang harta benda, maupun kekuatan dalam bidang keturunan dan pertahanan negara. Akan tetapi, mereka kembali membuat keonaran, maka Allah swt mengerahkan kembali musuh-musuh mereka untuk menghancurkannya. Ini sebagai azab di dunia, dan di akhirat kelak mereka akan mendapat azab neraka Jahanam.

Di antara pembangkangan mereka ialah:

Pertama, tidak mengindahkan perintah Allah dan mengubah isi kitab Taurat. Kedua, Kekejian mereka membunuh Zakaria dan Yahya serta usaha mereka untuk membunuh Nabi Isa a.s. Mereka melakukan pembangkangan itu dengan menyombongkan diri dan menampakkan keangkuhan. Ini menunjukkan bahwa kejahatan-kejahatan yang mereka lakukan itu telah melampaui batas peri kemanusiaan. Allah lalu menjelaskan akibat yang akan menimpa mereka, karena pembangkangan yang pertama, yaitu mereka akan mengalami kehancuran pada saat hukuman yang telah dijanjikan Allah tiba sebagai balasan yang setimpal atas kejahatan-kejahatan mereka.

Baik juga diterangkan di sini, bahwa Bani Israil mulai tahun 975 SM telah terbagi menjadi dua kerajaan. Pertama, kerajaan Yahuza di bagian selatan, yang terdiri atas dua suku Bani Israil, yaitu suku Yahuza dan Benyamin. Rajanya yang

pertama ialah Rehoboam, putera Nabi Sulaiman. Kedua, kerajaan Israil di bagian utara yang terdiri atas 10 suku lainnya. Rajanya yang pertama bernama Jeroboam bin Nebat. Pada tahun 70 SM kerajaan Israil diserang oleh raja Asyur yang bernama Sanharib. Raja ini dapat memasuki kota Samurra ibu kota kerajaan Israil, menawan Bani Israil, dan membawa mereka ke Asyur. Dengan demikian, runtuhlah kerajaan Bani Israil sesudah hidup selama 250 tahun.

Disebabkan oleh keonaran Bani Israil yang tidak juga berhenti, maka Allah mengerahkan tentara Babilonia di bawah pimpinan rajanya Bukhtanajar yang dikenal juga dengan nama Nebukadnezar. Tentara ini memperluas negerinya dengan jalan membunuh, merampas, dan merampok penduduk-penduduk negeri yang ditaklukkan. Mereka menyerang Bani Israil, membunuh para ulama dan pembesar dari kalangan mereka, merusak dan membakar kitab Taurat, dan bahkan menghancurkan kota suci mereka, Baitul Makdis (Yerusalem). Itulah nasib yang diderita Bani Israil karena telah menyimpang dari bimbingan wahyu Allah, dan cenderung menuruti kehendak hawa nafsu. Bahkan mereka mengalami nasib yang lebih jelek lagi, yaitu di antara Bani Israil ada yang dibawa ke Babilonia. Tiga kali mereka ditawan oleh Nebukadnezar. Penawanan yang ketiga dan terakhir terjadi pada tahun 558 SM. Akibat dari serangan Nebukadnezar ini runtuhlah kerajaan Yahuza.

2.2.4.2. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Sutermeister (1976) dalam Pardede (2015) Kemampuan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Produktifitas kerja

Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, berkonsentrasi sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan).

2. Pengetahuan

Pengetahuan berupa pendidikan formal dapat berfikir cepat untuk memecahkan masalah pekerjaan.

3. Keterampilan

Mampu beradaptasi dengan cepat dan berinteraksi di lingkungan kerja, melakukan pekerjaan teliti dan rapi, kemampuan menguasai pekerjaan.

2.2.5. Kinerja Karyawan

2.2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik itu organisasi yang berorientasi pada profit atau non-profit, yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu (Safrizal, 2022). Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat kesiapan individu atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya, menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan (Nursam, 2017). Kinerja dapat dijelaskan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan yang mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Hal ini tercermin dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Sofyan, 2013). Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai karyawan baik berupa kuantitas maupun kualitas di dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada individu atau kelompok tersebut (Nasution et al., 2020).

Kinerja karyawan yang bagus sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Kualitas perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawan, baik buruknya perusahaan ditentukan dari kinerja karyawannya. Adapun firman Allah yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu QS. Asy-Syarah: 6-8.

﴿ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۗ ﴾ (الشرح/94: 6-8)

Artinya: “*Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!*” (Asy-Syarah/94:6-8)

Dalam tafsir lengkap kemenag surat Asy-Syarah ayat 6 menyampaikan bahwa Ayat ini adalah ulangan ayat sebelumnya untuk menguatkan arti yang terkandung dalam ayat yang terdahulu. Bila kesulitan itu dihadapi dengan tekad yang sungguh-

sebenarnya sungguh dan berusaha dengan sekuat tenaga dan pikiran untuk melepaskan diri darinya, tekun dan sabar serta tidak mengeluh atas kelambatan datangnya kemudahan, pasti kemudahan itu akan tiba.

Surat Asy-Syarh ayat 7, sesudah menyatakan nikmat-nikmat-Nya kepada Nabi Muhammad dan janji-Nya akan menyelamatkan beliau dari bahaya-bahaya yang menimpa, Allah memerintahkan kepadanya agar menyukuri nikmat-nikmat tersebut dengan tekun beramal saleh sambil bertawakal kepada-Nya. Bila telah selesai mengerjakan suatu amal perbuatan, maka hendaklah beliau mengerjakan amal perbuatan lainnya. Sebab, dalam keadaan terus beramal, beliau akan menemui ketenangan jiwa dan kelapangan hati. Ayat ini menganjurkan agar Nabi saw tetap rajin dan terus-menerus tekun beramal.

Surat Asy-Syarh ayat 8, dalam ayat ini, Allah menegaskan agar Nabi Muhammad tidak mengharapkan pahala dari hasil amal perbuatannya, akan tetapi hanya menuntut keridaan Allah semata. Karena Dia-lah sebenarnya yang dituju dalam amal ibadah dan pada-Nyalah tempat merendahkan diri.

2.2.5.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Natoil, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Etika kerja Islam, yang merupakan seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras
2. Komitmen normative, merupakan keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan tersebut
3. pengawasan kerja, merupakan kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan.

2.2.5.3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja Menurut Mathis & Jackson, (2017) Kinerja karyawan dapat dinilai atau diukur dengan beberapa dimensi, yaitu:

1. Kualitas

Kuantitas, dalam konteks ini, diukur berdasarkan pandangan karyawan terhadap jumlah aktivitas yang diberikan kepada mereka beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas, dalam hal ini, dapat diukur melalui pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, termasuk tingkat kesempurnaan tugas yang mencerminkan ketrampilan dan kemampuan karyawan

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu, dalam perspektif ini, diukur melalui pandangan karyawan terhadap kemampuan menyelesaikan suatu aktivitas mulai dari awal waktu hingga menghasilkan output. Ini melibatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, memaksimalkan penggunaan waktu untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektivitas merujuk pada pemanfaatan sumber daya dan waktu yang ada dalam organisasi secara optimal, dengan tujuan meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

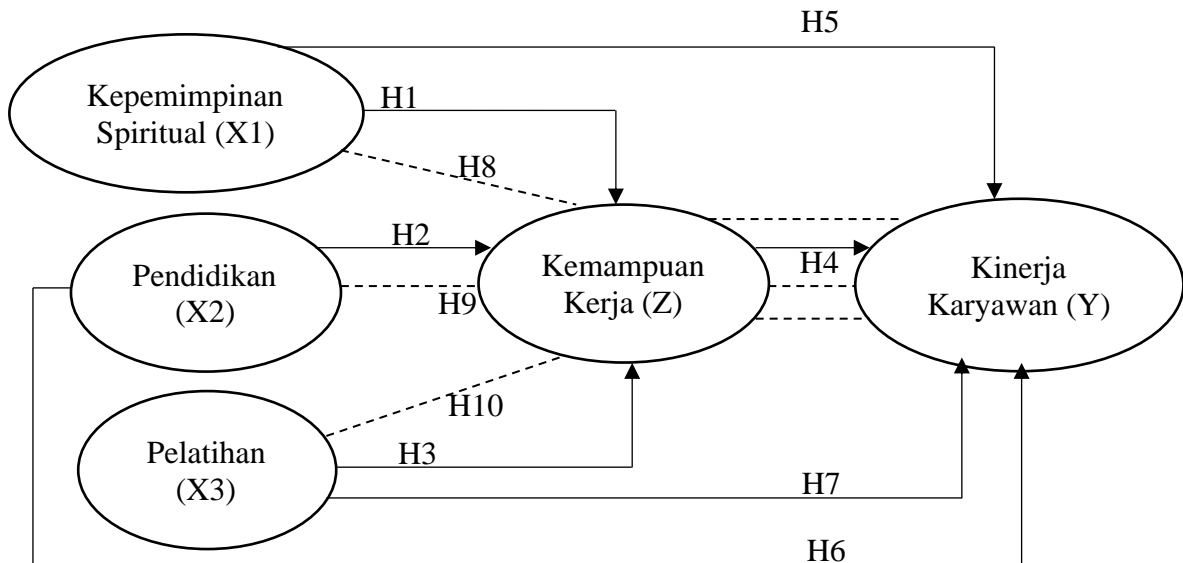
5. Kehadiran.

Kehadiran atau tingkat kehadiran karyawan di dalam perusahaan, dapat menjadi faktor penentu terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Sesuai dengan judul penelitian ini yang membahas tentang Kepemimpinan Spiritual, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Mediator, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan gambar 2.1 variabel kepemimpinan spiritual, pendidikan, dan pelatihan menjadi variabel independent. Variabel kemampuan kerja menjadi variabel mediator, dan variabel kinerja karyawan menjadi menjadi variabel dependen

2.4. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

2.4.1. Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Kemampuan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rumenser (2014), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kemampuan penyusunan anggaran. Menurut Febrihariyanti & Suharnan (2013) menyatakan bahwa dalam membentuk kemampuan *problem solving* dan kepercayaan diri dalam suatu kegiatan pengkadean generasi muda salah satunya yaitu dapat sitempu dengan meyelenggarakan pelatihan dasara kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual mempengaruhi kemampuan, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

2.4.2. Hubungan Pendidikan dengan Kemampuan Kerja

Ratnasari (2018) Menyebutkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Devischa & Mukzam (2018) Menyebutkan bahwa pendidikan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan atau dapat diartikan bahwa semakin tinggi pendidikannya maka semakin tinggi kemampuan kerja yang dimilikinya. Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan merupakan pengetahuan dasar yang akan menunjang kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas *et al.*, (2020) menyatakan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kemampuan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian ini memungkinkan pembentukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

2.4.3. Hubungan Pelatihan dengan Kemampuan Kerja

Endayani *et al.*, (2015) mengemukakan bahwa metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan. Suherman & Suroso, (2018) mengemukakan bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan secara signifikan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan akan meningkat apabila dikembangkan melalui pelatihan dengan metode pembelajaran, praktek, pengajaran seta keahlian karyawan dalam menguasai pekerjaan. Sesuai dengan hasil penelitian ini memungkinkan pembentukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

2.4.4. Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja

Menurut Sinambela & Lestari (2022) mengemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sembiring *et al.*, (2021)

mengemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin bagus kemampuan kerja pegawai maka akan semakin bagus juga kinerjanya. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian ini memungkinkan pembentukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

2.4.5. Hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan Kinerja

Menurut Bafadel *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nafidzi (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Fortuna *et al.*, (2021) juga menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan adanya kesejahteraan spiritual yang diberikan. Sesuai dengan hasil penelitian ini memungkinkan pembentukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

2.4.6. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja

Nurmayadi (2020) Menyebutkan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hadjri & Perizade (2018) juga menyebutkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik pendidikan maka semakin baik juga kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan Malik *et al.*, (2020) menyatakan bahwa Pendidikan secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil penelitian ini memungkinkan pembentukan hipotesis sebagai berikut:

H6: Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

2.4.7. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja

Menurut Putri & Rahayu (2020) Menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Falola *et al.*, (2014) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan teknologi yang berubah dan menantang untuk kinerja yang lebih baik. Jadi pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Berbeda dengan Guterresa *et al.*, (2020) menyatakan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja. Sesuai dengan hasil penelitian ini memungkinkan pembentukan hipotesis sebagai berikut:

H7: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

2.4.8. Hubungan Kepemimpinan Spiritual, Kemampuan Kerja dengan Kinerja

Menurut Bafadel *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nafidzi (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Fortuna *et al.*, (2021) juga menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan adanya kesejahteraan spiritual yang diberikan. Menurut Sinambela & Lestari (2022) mengemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sembiring *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja.

Dengan demikian, ketika kepemimpinan spiritual yang diterapkan dengan baik dan tepat, maka akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga

kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan kerja dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi karena kepemimpinan spiritual yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Dari penjelasan tersebut maka dapat diambil hipotesis:

H8: Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

2.4.9. Hubungan Pendidikan, Kemampuan Kerja dengan kinerja Karyawan

Nurmayadi (2020) Menyebutkan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hadjri & Perizade (2018) juga menyebutkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik pendidikan maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Menurut Sinambela & Lestari (2022) mengemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sembiring *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sesuai dengan tingkat kemampuan kerja pada tingkat pendidikan yang ditetapkan pada perusahaan. Dari penjelasan tersebut maka dapat diambil hipotesis:

H9: Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

2.4.10. Hubungan Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Putri & Rahayu (2020) Menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Falola *et al.*, (2014) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan teknologi yang berubah dan menantang untuk kinerja yang lebih baik. Menurut Sinambela & Lestari (2022) mengemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sembiring *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sesuai dengan tingkat kemampuan kerja pada pelatihan yang diterapkan pada perusahaan. Dari penjelasan tersebut maka dapat diambil hipotesis:

H10: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang menggunakan metode *explanatory research*. Metode penelitian kuantitatif ini didasarkan pada filsafat *positivisme* dan digunakan untuk menyelidiki pada suatu populasi tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Definisi *explanatory research* adalah suatu jenis penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas (sebab akibat) antar variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Hetami & Bharata, 2021). Dalam konteks ini, hubungan yang akan dibahas adalah dampak dari Kepemimpinan Spiritual (X1), Pendidikan (X2), dan Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan Kemampuan Kerja berperan sebagai variabel mediator (Z)..

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi atau tempat di mana penelitian akan dilaksanakan dengan tujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan oleh peneliti, baik itu data primer maupun data sekunder. (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Adapun penelitian ini akan dilakukan di BMT UGT Nusantar di wilayah Kota Malang. BMT UGT Nusantara yang akan dijadikan tempat penelitian merupakan BMT UGT Nusantara yang ada di wilayah Malang dan Pasuruan yang memiliki karyawan sebanyak 175 karyawan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.10.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau elemen yang menjadi fokus penelitian dan ingin atau akan diteliti. Populasi ini dapat mencakup berbagai jenis, baik itu benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada

padanya dapat diukur atau diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut “populasi infinitif” atau tidak terbatas, dan poulasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti jumlahnya disebut “populasi finitif” atau terbatas (Syahrums & Salim 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT UGT Nusantara di wilayah Malang dan Pasuruan yang.

3.10.2.Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil dengan prosedur tertentu untuk dapat mewakili populasi secara representatif. Pemilihan sampel dalam penelitian kuantitatif biasanya dilakukan dengan cermat untuk memastikan bahwa sampel tersebut benar-benar mencerminkan populasi, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari analisis sampel dapat diberlakukan atau umumkan untuk seluruh populasi. Dengan meneliti secara sampel diharapkan hasil yang telah diperoleh akan memberikan kesimpulan dan gambaran yang sesuai dengan karakteristik populasi. Jadi, hasil kesimpulan dari penelitian sampel dapat digeneralisasikan terhadap populasi (Abdussamad, 2021). Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus Yamane sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2018) menyatakan bahwa jika populasi diketahui, maka perhitungan jumlah sampel dapat menggunakan rumus Yamane.

Gambar 3. 1

Rumus Yamane

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

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel yang diperlukan
- N = Jumlah Populasi
- e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) biasanya 5%

Penelitian ini dilakukan pada karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan dengan jumlah karyawan 175 orang. Maka jumlah sampel karyawan yang diperlukan dengan *sampling error* 5% yaitu 122 orang. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BMT UGT Nusantara di wilayah Malang dan Pasuruan yang berjumlah 122 karyawan.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel *nonprobabilitas*, yaitu Teknik Sampling Insidental. Teknik sampling Insidental atau biasa disebut dengan aksidental sampel merupakan teknik sampling yang digunakan untuk menentukan berdasarkan kebetulan, di mana siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat dianggap sebagai sampel, disebut sebagai Teknik Sampling Insidental. Jika individu yang kebetulan ditemui dianggap sesuai sebagai sumber data, mereka dapat menjadi bagian dari sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Adapun sampel dari penelitian ini adalah karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan yang bertemu dengan peneliti berjumlah sebanyak 122 karyawan.

3.5. Data dan Jenis Data

3.10.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau jawaban yang diisi dalam kuesioner (Abdullah, 2015). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang terkait dengan variabel kepemimpinan spiritual, pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan.

3.10.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan hasil pemrosesan lebih lanjut dari data primer dan dipresentasikan oleh pihak yang mengumpulkan data primer atau oleh pihak lain, data primer disajikan antara lain dalam bentuk table-tabel atau diagram-diagram maupun lainnya (Abdullah, 2015). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari literatur

yang dapat digunakan sebagai referensi atau rujukan dalam landasan teori pada BAB II.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang diterapkan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data dalam suatu penelitian yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian (Abubakar, 2021). Penelitian ini menggunakan kuisioner dalam teknik pengumpulan data, kuisioner yang disebarakan berupa google Formulir ini mencakup informasi identitas responden dan beberapa pertanyaan terkait dengan variabel. Selain itu, penulis juga merujuk pada berbagai literatur seperti buku, jurnal, skripsi, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.7. Instrumen Penelitian

3.7.1. Variabel Independen

Variable independen atau yang biasa disebut dengan variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen/ terikat (Sugiyono, 2018). *Variable independent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual, pendidikan, dan pelatihan. Definisi dari variable tersebut terdapat di bawah ini.

1. Menurut Kosim, (2021) Pendidikan dapat diartikan sebagai segala hal yang memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan seseorang menuju kedewasaan, yang dapat terjadi di berbagai tempat dan waktu, oleh siapa saja, baik direncanakan atau tidak direncanakan. Menurut Haris, (2015) Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia, melalui upaya pengajaran dan pelatihan atau proses perbuatan, cara mendidik.
2. Menurut Rahmawati, (2016) kepemimpinan Spiritual adalah bentuk kepemimpinan yang menonjolkan aspek kepemimpinan yang didasarkan pada nilai-nilai etika religius, dengan kemampuan membentuk karakter, integritas, dan memberikan contoh keteladanan. Menurut Faizah, (2021) Kepemimpinan

Spiritual adalah bentuk kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk memberikan inspirasi, membangkitkan semangat, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain melalui contoh yang baik, pelayanan, kasih sayang, serta penerapan nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan dalam mencapai tujuan, menjalani proses, membentuk budaya, dan menunjukkan perilaku kepemimpinan.

3. Menurut Aditya *et al.*, (2015) Pelatihan adalah langkah peningkatan dan upaya untuk memperbaiki bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan mereka, serta untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siswadi, (2016) Pelatihan adalah suatu proses jangka pendek dimana seseorang dapat memperbaiki kemampuan keterampilan secara individual maupun kelompok yang untuk memperoleh kapabilitas yang diperlukan guna membantu mencapai tujuan perusahaan.

3.7.2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau yang biasa disebut dengan variable terikat adalah variable yang dipengaruhi atau sebagai akibat, dengan adanya variabel bebas/ dependen (Sugiyono, 2018). *Variable dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Menurut Safrizal, (2022) Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Menurut Nursam, (2017) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Sofyan, (2013) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusa skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

3.7.3. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang, secara teoritis, memiliki pengaruh terhadap hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), menyebabkan hubungan tersebut menjadi tidak langsung dan tidak dapat diamati serta diukur secara langsung. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja. Menurut Rahmawati, (2013) Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu Untuk menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, kemampuan terdiri dari dua aspek, yaitu kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan mental, dan kemampuan fisik yang melibatkan stamina, kecekatan, dan faktor-faktor lainnya. Menurut Arini *et al.*, (2015) Kemampuan mencakup kecakapan seseorang yang melibatkan kecerdasan dan keterampilan dalam mengatasi berbagai persoalan yang dihadapinya.

3.8. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, variabel independent yang digunakan adalah kepemimpinan spiritual, pendidikan, dan pelatihan. variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Dan variabel intervening yang digunakan adalah kemampuan kerja. Variabel tersebut yang diukur dengan indikator pada setiap variabel seperti yang dikemukakan oleh peneliti terdahulu sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Kepemimpinan spiritual	<i>Vision</i> (Visi)	1. Memahami visi organisasi 2. Memiliki visi yang menghasilkan 3. Visi menginspirasi kinerja 4. Keyakinan pada visi organisasi 5. Visi organisasi jelas dan menarik	Fry <i>et al.</i> , (2011)

Tabel Lanjutan 3.1

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		<i>Altruistic love</i> (Cinta aluristik)	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepedulian organisasi. 2. Organisasi yang baik dan perhatian 3. Pemimpin yang sesuai tujuan 4. Organisasi dapat dipercaya dan loyal 5. Organisasi fleksibel. 6. Pemimpin jujur 7. Pemimpin memiliki keberanian 	
		<i>Hope/faith</i> (Harapan/ Iman)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yakin terhadap organisasi 2. Tekun dan bekerja keras terhadap organisasi 3. Selalu melakukan yang terbaik 4. Menetapkan tujuan 5. iman terhadap organisasi 6. membantu kesuksesan 	
2.	Pendidikan	Pendidikan formal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan formal 2. Latar belakang pendidikan yang baik 	UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003
		Pendidikan non-formal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seminar yang diikuti 2. Pendidikan yang baik 	
3.	Pelatihan	Isi Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi program latihan Materi ter- <i>update</i>	Rae dalam Baptista (2019)
		Metode pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami materi Metode penyajian pelatihan	
		Sikap dan keterampilan instruktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan yang sabar 2. Penguasaan materi 	

Lanjutan Tabel 3.1

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Lama waktu pelatihan	1. Lama waktu pelatihan Tempo penyampaian materi	
		Fasilitas	1. Fasilitas pelatihan 2. Tempat pelatihan	
4	Kinerja Karyawan	Kualitas	1. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan Bekerja lebih lama	Mathis & Jackson, (2017)
		Kuantitas	1. Melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa) 2. Teguran pemimpin	
		Ketepatan waktu	1. Mampu berfikir cepat dan cermat 2. Membantu memberikan pelatihan 2. Melayani konsumen	
		Efektifitas	1. Memanfaatkan fasilitas 2. SOP yang berguna 3. Bantuan orang lain	
		Kehadiran	1. Datang kerja lebih awal 2. Kesesuaian jam kerja 3. Izin keluar kantor	
5.	Kemampuan kerja	Produktifitas kerja	1. Kerja tim 2. Cepat menguasai pekerjaan 3. Cepat beradaptasi	Sutermeister (1976) dalam Pardede (2015)
		Pengetahuan	1. Tingkat pendidikan 2. Ilmu memudahkan dalam bekerja 2. berfikir cepat dalam memecahkan masalah	
		Keterampilan	1. Rapi 2. Ketelitian 2. Berkonsentrasi dengan baik	

Sumber: Data diolah 2023

3.9. Sekala Pengukuran

Skala pengukuran merujuk pada kesepakatan yang digunakan sebagai referensi untuk menentukan panjang interval dalam suatu alat ukur. Dengan demikian, alat ukur tersebut, saat digunakan dalam pengukuran, dapat menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, digunakan skala pengukuran Skala Likert. Skala Likert merupakan alat pengukuran yang digunakan untuk menilai persepsi, sikap, atau pendapat seseorang atau kelompok terkait dengan suatu peristiwa atau fenomena sosial (Pranatawijaya *et al.*, 2019). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan 4 tingkat skala. Ada dua bentuk pertanyaan yang menggunakan Likert yaitu pertanyaan positif untuk mengukur minat positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur minat negatif. Pertanyaan positif diberi skor 4, 3, 2, dan 1; sedangkan bentuk pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4. Bentuk jawaban skala Likert terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Taluke *et al.*, 2019). Skala likert yang digunakan seperti pada table berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Setuju (S)
4	Sangat Setuju (ST)

Sumber: Taluke et al., (2019)

3.10. Analisis Data

3.10.1. Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan melalui pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai dasar model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan salah satu bidang dalam penelitian statistik yang memungkinkan pengujian beberapa hubungan yang relatif sulit diukur secara bersamaan. PLS digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten

dalam penelitian ini. Salah satu keunggulan parsial dari teknik analisis PLS adalah kekuatannya sebagai alat analisis, karena data yang digunakan tidak perlu memiliki ruang lingkup atau kuantitas tertentu dan dapat digunakan untuk mengonfirmasi teori (Husein, 2015). Menurut Latani dan Ghosal (2013), PLS merupakan alternatif pendekatan untuk beralih dari pendekatan SEM berbasis kovarians ke pendekatan berbasis varians. SEM berbasis kovarian umumnya digunakan untuk menguji kausalitas atau teori, sedangkan PLS lebih cenderung sebagai model prediktif. Meskipun demikian, perbedaan antara SEM berbasis kovarian dan PLS berbasis komponen adalah penggunaan model persamaan struktural untuk menguji atau mengembangkan teori untuk tujuan peramalan. Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik PLS, yang dilakukan melalui dua langkah, sebagai berikut:

1. Langkah pertama dalam analisis PLS adalah menguji model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk dari setiap indikator.
2. Langkah kedua melibatkan pengujian model struktural dengan tujuan untuk menilai pengaruh antar variabel konstruk dengan mengukurnya sendiri menggunakan uji-t PLS.

3.10.2. Uji validitas dan Reliabilitas (Outer Model)

Angket yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti, harus memiliki data yang valid dan dapat diandalkan. Oleh karena itu sebelum disampaikan kepada responden, instrumen kuesioner perlu diuji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2011).

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah angket itu sah atau tidak. Hasil penelitian hanya dapat dianggap valid jika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data nyata tentang objek penelitian. Alat ukur dianggap valid jika dapat mengukur dengan akurat dan tepat apa yang seharusnya diukur atau sesuai dengan tujuan pengukuran (Sugiyono, 2011).

Perlu dilakukannya uji reliabilitas untuk menentukan seberapa jauh hasil pengukuran terhadap gejala yang sama diulang dua kali atau lebih dengan alat pengukur yang sama. Data bisa dikategorikan reliabel apabila memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha $> 0,6$, sebaliknya jika mempunyai nilai koefisien Cronbach Alpha $< 0,6$ maka data itu dikategorikan tidak reliabel.

3.10.3. Validitas Konvergen

Pengukuran validitas melibatkan pengujian sejauh mana instrumen yang dikembangkan dalam suatu penelitian dapat dengan baik mewakili konsep atau pertanyaan penelitian. Semakin tinggi nilai instrumen, semakin baik instrumen tersebut dalam merepresentasikan pertanyaan peneliti. Konsep ini dinyatakan oleh (Andreas Wijaya, 2019). Uji validitas dengan menggunakan program *Smart PLS 3.0* dapat dievaluasi melalui nilai loading factor untuk setiap indikator konstruksinya. Umumnya, syarat yang digunakan untuk menilai validitas adalah nilai loading factor harus lebih dari 0,70, dan nilai *average variance extracted* (AVE) seharusnya lebih dari 0,5. Prinsip dasar validitas konvergen adalah bahwa pengukur-pengukur konstruk seharusnya memiliki korelasi yang tinggi (Ghozali & Latan, 2015).

3.10.4. Validitas Diskriminan

Dalam konteks validitas diskriminan, prinsipnya adalah bahwa pengukur dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki hubungan yang tinggi satu sama lain. *Cross-loading* pengukuran dengan mengubahnya menjadi alat untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Cara untuk menguji validitas diskriminan dengan indikator refleksif melibatkan penilaian nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,70 dan harus lebih tinggi dari variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015).

3.10.5. Model Struktural (Inner Model)

Supriyanto dkk., (2013) menjelaskan bahwa inner model merupakan gambaran atau deskripsi hubungan antara variabel laten (structural model). Model ini, juga

dikenal sebagai "hubungan dalam", mengacu pada teori substantif penelitian. tidak menghilangkan sifat umum, yaitu asumsi bahwa variabel laten dan variabel manifest berada di skala zero means dan unit varian sama dengan satu.

Model struktural atau *inner model* diuji untuk melihat korelasi antar struktur yang diukur, yang melibatkan uji-t parsial kuadrat terkecil. Untuk mengukur model internal secara struktural, nilai R-squared model digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Langkah selanjutnya adalah mengestimasi koefisien jalur, yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan path dari model struktural. Proses ini diperoleh melalui metode *Bootstrap*, di mana nilai dianggap signifikan jika nilai statistik t lebih besar dari 1,96 (tingkat signifikansi 5%) atau lebih besar dari 1,65 (tingkat signifikansi 10%) untuk setiap jalur yang terhubung.

3.10.6. Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mengidentifikasi peran variabel intervensi. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, dilakukan pengujian nilai t dari koefisien ab. Nilai t yang dihitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dapat disimpulkan bahwa efek mediasi signifikan. Hal ini membantu dalam memahami sifat hubungan antar variabel, baik sebagai variabel mediasi penuh, variabel mediasi parsial, atau tidak memiliki peran sebagai variabel mediasi.

Proses mediasi dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut: (1) Menguji dampak langsung dari variabel pada model eksogen ke endogen dengan melibatkan variabel mediasi. (2) Untuk mengeksplorasi dampak langsung dari variabel eksogen pada variabel endogen yang melibatkan variabel perantara. (3)

Dampak variabel eksogen diuji terhadap variabel perantara. (4)

Pemeriksaan dilakukan terhadap pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen yang sedang diuji (Solimun, 2012).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum BMT UGT Nusantara

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri, disingkat "Koperasi BMT UGT Sidogiri," mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M di Surabaya. Kemudian, koperasi ini memperoleh badan hukum dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan Surat Keputusan Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000, tertanggal 22 Juli 2000. Pada bulan Desember 2020, koperasi ini melakukan Perubahan Anggaran Dasar (PAD) dengan mengganti nama menjadi KSPPS BMT UGT Nusantara. KSPPS BMT UGT Nusantara didirikan oleh beberapa individu yang terlibat dalam kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS). Di antara mereka terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan, serta para simpatisan yang tersebar di wilayah Jawa Timur.

BMT UGT Nusantara merambah dengan membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dianggap potensial. Saat ini, koperasi tersebut telah mengoperasikan 298 kantor cabang, kantor cabang pembantu, dan kantor kas yang tersebar di 10 provinsi di Indonesia. Pengurus BMT terus berupaya melakukan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan di semua bidang, baik itu dalam aspek organisasi maupun usaha.

4.1.2. Visi dan Misi BMT UGT Nusantara

Visi

Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat (MANTAB)

Misi

1. mengelola koperasi yang sesuai dengan jati diri santri,

2. menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN),
3. menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan,
4. memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota,
5. memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi,
6. memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat dan
7. meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.

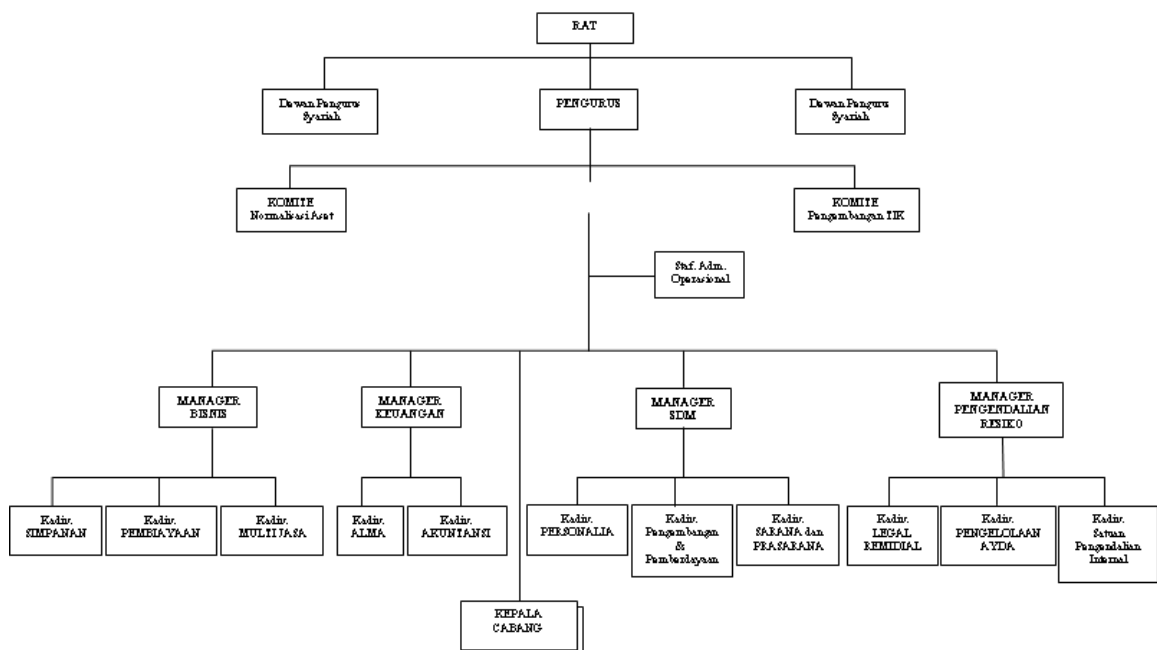
4.1.3. Lokasi Instansi

Lokasi penelitian yang digunakan adalah Seluruh Kantor BMT UGT Nusantara di wilayah Malang dan Pasuruan.

4.1.4. Struktur organisasi

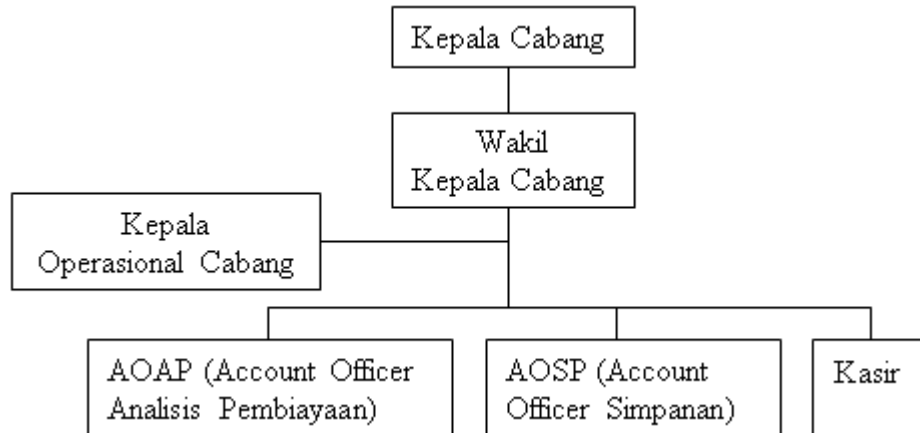
Gambar 4. 1

Struktur Organisasi BMT UGT Nusantara Pasuruan



Sumber: Data diolah 2023

Gambar 4. 2
Struktur Organisasi BMT UGT Nusantara di Malang Kota



Sumber: Data diolah 2023

4.1.4. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini mengeksplorasi variabel jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja dari 74 karyawan BMT UGT Nusantara di wilayah Malang dan Pasuruan. Berikut adalah hasil penelitian tersebut.

4.1.4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi Karakteristik responden yang bersumber dari jenis kelamin diuraikan dalam tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4. 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Pria	115	94,26%
2.	Wanita	7	5,74%
Total		122	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan pria daripada wanita di BMT UGT Nusantara Malang dan Pasuruan. Jumlah karyawan pria adalah 115 orang, atau 94,26%, dan jumlah karyawan wanita adalah 7 orang, atau 5,74%.

4.1.4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi Ciri-ciri responden berdasarkan rentang usia dijelaskan dalam tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20-30 Tahun	37	30,33%
2.	30-40 Tahun	70	57,38%
3.	40-50 Tahun	15	12,29%
Total		122	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan ada 37 orang atau 30,33% karyawan berusia 20 hingga 30 tahun; 70 orang atau 57,38% karyawan berusia 30 hingga 40 tahun; 15 karyawan atau 12,9% karyawan berusia 40 hingga 50 tahun.

4.1.4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diuraikan dalam tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4. 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA/SLTA	104	85,25%
2.	Diploma/S1	18	14,75%
Total		122	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan lebih banyak karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SLTA dibandingkan dengan tingkat pendidikan Diploma/S1. Sebanyak 104 individu atau 85,25% dari total karyawan memiliki latar belakang pendidikan SMA/SLTA, sedangkan sebanyak 18 orang atau 14,75% memiliki tingkat pendidikan Diploma/S1.

4.1.4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan secara rinci dalam tabel 4.4 yang tercantum di bawah ini:

Tabel 4. 4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	1-3 Tahun	32	26,23%
2.	4-6 Tahun	13	10,65%
3.	7-9 Tahun	37	30,33%
4.	>10 Tahun	40	32,79%
Total		122	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat Karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan sebanyak 32 karyawan telah bekerja 1 hingga 3 tahun atau 26,23%, 13 karyawan telah bekerja 4-6 tahun atau 10,65%. 37 karyawan telah bekerja 7 hingga 9 tahun atau 30,33%, sedangkan 40 karyawan telah bekerja lebih dari 10 tahun atau 32,79%.

4.2. Analisis Deskriptif

Data frekuensi variabel mencakup informasi yang didasarkan pada hasil kuesioner yang telah didistribusikan dan diisi oleh 122 responden karyawan BMT UGT Nusantara di wilayah Malang dan Pasuruan. Distribusi jawaban responden terkait variabel kepemimpinan spiritual, pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan dapat ditemukan di bawah ini:

4.2.1. Variabel Kepemimpinan Spiritual

Pengukuran variabel Kepemimpinan Spiritual dalam penelitian ini melibatkan 3 indikator dengan total 18 item pernyataan. Setiap indikator memiliki jumlah item pernyataan yang berbeda. Untuk indikator pertama, yaitu *Vision* (Visi), terdapat 5 item pernyataan. Indikator *Altruistic love* (cinta aluristik) memiliki 7 item pernyataan. Dan indikator *hope/faith* (Harapan/Iman) memiliki 6 item pernyataan. Data tentang bagaimana responden menanggapi variabel ini dijelaskan pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4. 5**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Spiritual**

Pernyataan	Sebaran Skor								Total		Mean
	4		3		2		1		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	39	32,0	65	53,3	7	5,7	11	9,0	122	100	3,1
X1.2	33	27,0	76	62,3	2	1,6	11	9,0	122	100	3,1
X1.3	45	36,9	59	48,4	7	5,7	11	9,0	122	100	3,1
X1.4	51	41,8	58	47,5	13	10,7	0	0,0	122	100	3,3
X1.5	39	32,0	70	57,4	2	1,6	11	9,0	122	100	3,1
X1.6	56	45,9	48	39,3	2	1,6	16	13,1	122	100	3,2
X1.7	56	45,9	53	43,4	13	10,7	0	0,0	122	100	3,4
X1.8	45	36,9	59	48,4	18	14,8	0	0,0	122	100	3,2
X1.9	45	36,9	58	47,5	13	10,7	6	4,9	122	100	3,2
X1.10	45	36,9	58	47,5	2	1,6	17	13,9	122	100	3,1
X1.11	40	32,8	57	46,7	19	15,6	6	4,9	122	100	3,1
X1.12	46	37,7	63	51,6	2	1,6	11	9,0	122	100	3,2
X1.13	28	23,0	75	61,5	2	1,6	17	13,9	122	100	2,9
X1.14	45	36,9	58	47,5	8	6,6	11	9,0	122	100	3,1
X1.15	39	32,0	70	57,4	2	1,6	11	9,0	122	100	3,1
X1.16	50	41,0	53	43,4	19	15,6	0	0,0	122	100	3,3
X1.17	26	21,3	66	54,1	30	24,6	0	0,0	122	100	3,0
X1.18	50	41,0	59	48,4	13	10,7	0	0,0	122	100	3,3

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dengan merujuk pada Tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 indikator dalam variabel kepemimpinan spiritual adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan X1.1 menunjukkan 39 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 32%, 65 karyawan dengan jawaban setuju atau 53,3%, 7 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 5,7%, 11 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 9%.
2. Pernyataan X1.2 menunjukkan 33 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 27%, 76 karyawan dengan jawaban setuju atau 62,3%, 2 karyawan

dengan jawaban tidak setuju atau 1,6%, 11 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 9%.

3. Pernyataan X1.3 menunjukkan 45 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 36,9%, 59 karyawan dengan jawaban setuju atau 48,4%, 7 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 5,7%, 11 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 9%.
4. Pernyataan X1.4 menunjukkan 51 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 41,8%, 58 karyawan dengan jawaban setuju atau 47,5%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
5. Pernyataan X1.5 menunjukkan 39 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 32%, 70 karyawan dengan jawaban setuju atau 57,4%, 2 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 1,6%, 11 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 9%.
6. Pernyataan X1.6 menunjukkan 56 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 45,9%, 48 karyawan dengan jawaban setuju atau 39,3%, 2 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 1,6%, 16 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 13,1%.
7. Pernyataan X1.7 menunjukkan 56 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 45,9%, 53 karyawan dengan jawaban setuju atau 43,4%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
8. Pernyataan X1.8 menunjukkan 45 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 36,9%, 59 karyawan dengan jawaban setuju atau 48,4%, 18 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 14,8%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
9. Pernyataan X1.9 menunjukkan 45 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 36,9%, 58 karyawan dengan jawaban setuju atau 47,5%, 13 karyawan

dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, 6 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 4,9%.

10. Pernyataan X1.10 menunjukkan 45 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 36,9%, 58 karyawan dengan jawaban setuju atau 47,5%, 2 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 1,6%, 17 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 13,9%.
11. Pernyataan X1.11 menunjukkan 40 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 32,8%, 57 karyawan dengan jawaban setuju atau 46,7%, 19 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 15,6%, 6 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 4,9%.
12. Pernyataan X1.12 menunjukkan 46 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 37,7%, 63 karyawan dengan jawaban setuju atau 51,6%, 2 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 1,6%, 11 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 9%.
13. Pernyataan X1.13 menunjukkan 28 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 23%, 75 karyawan dengan jawaban setuju atau 61,5%, 2 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 1,6%, 17 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 13,9%.
14. Pernyataan X1.14 menunjukkan 45 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 36,9%, 58 karyawan dengan jawaban setuju atau 47,5%, 8 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 6,6%, 11 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 9%.
15. Pernyataan X1.15 menunjukkan 39 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 32%, 70 karyawan dengan jawaban setuju atau 57,4%, 2 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 1,6%, 11 karyawan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 9%.
16. Pernyataan X1.16 menunjukkan 50 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 41%, 53 karyawan dengan jawaban setuju atau 43,4%, 19 karyawan

dengan jawaban tidak setuju atau 15,6%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.

17. Pernyataan X1.17 menunjukkan 26 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 21,3%, 66 karyawan dengan jawaban setuju atau 54,1%, 30 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 24,6%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.

18. Pernyataan X1.18 menunjukkan 50 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 41,0%, 59 karyawan dengan jawaban setuju atau 48,4%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.

4.2.2. Variabel Pendidikan

Pengukuran variabel pendidikan dalam penelitian ini melibatkan 2 indikator dengan total 4 item pernyataan. Masing-masing indikator memiliki jumlah item pernyataan yang berbeda. Untuk indikator pertama, yaitu Pendidikan Formal, terdapat 2 item pernyataan. Indikator pendidikan non-formal memiliki 2 item pernyataan. Data tentang bagaimana responden menanggapi variabel ini dijelaskan dalam tabel 4.6 berikut.

Tabel 4. 6

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pendidikan

Pernyataan	Sebaran Skor								Total		Mean
	4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
x2.1	26	21,3	77	63,1	19	15,6	0	0,0	122	100	3,1
x2.2	20	16,4	89	73,0	13	10,7	0	0,0	122	100	3,1
x2.3	33	27,0	64	52,5	25	20,5	0	0,0	122	100	3,1
x2.4	49	40,2	54	44,3	19	15,6	0	0,0	122	100	3,2

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Sesuai dengan Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 indikator dalam variabel kepemimpinan spiritual adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan X2.1 menunjukkan 26 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 21,3%, 77 karyawan dengan jawaban setuju atau 63,1%, 19 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 15,6%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
2. Pernyataan X2.2 menunjukkan 20 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 16,4%, 89 karyawan dengan jawaban setuju atau 73%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
3. Pernyataan X2.3 menunjukkan 33 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 27%, 64 karyawan dengan jawaban setuju atau 52,5%, 25 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 20,5%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
4. Pernyataan X2.4 menunjukkan 99 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 40,2%, 54 karyawan dengan jawaban setuju atau 44,3%, 19 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 15,6%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.

4.2.3. Variabel Pelatihan

Pengukuran variabel pelatihan dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator dengan total 10 item pernyataan. Setiap indikator memiliki jumlah item pernyataan yang sama. Indikator pertama, yaitu isi pelatihan, mencakup 2 item pernyataan. Sementara indikator metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, dan fasilitas, masing-masing memiliki 2 item pernyataan. Respons responden terhadap variabel ini diuraikan dalam Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

Pernyataan	Sebaran Skor								Total		Mean
	4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
x3.1	34	27,9	74	60,7	14	11,5	0	0	122	100	3,2
x3.2	50	41,0	59	48,4	13	10,7	0	0	122	100	3,3
x3.3	50	41,0	59	48,4	13	10,7	0	0	122	100	3,3
x3.4	38	31,1	71	58,2	13	10,7	0	0	122	100	3,2
x3.5	45	36,9	58	47,5	19	15,6	0	0	122	100	3,2
x3.6	44	36,1	65	53,3	13	10,7	0	0	122	100	3,3
x3.7	38	31,1	65	53,3	19	15,6	0	0	122	100	3,2
x3.8	33	27,0	76	62,3	13	10,7	0	0	122	100	3,2
x3.9	33	27,0	76	62,3	13	10,7	0	0	122	100	3,2
x3.10	27	22,1	78	63,9	17	13,9	0	0	122	100	3,1

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Sesuai dengan Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 indikator dalam variabel kepemimpinan spiritual:

1. Pernyataan X1.1 menunjukkan 34 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 27,9%, 74 karyawan dengan jawaban setuju atau 60,7%, 14 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 11,5%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
2. Pernyataan X1.2 menunjukkan 50 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 41,0%, 59 karyawan dengan jawaban setuju atau 48,4%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
3. Pernyataan X1.3 menunjukkan 50 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 41,0%, 59 karyawan dengan jawaban setuju atau 48,4%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.

4. Pernyataan X3.4 menunjukkan 38 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 31,1%, 71 karyawan dengan jawaban setuju atau 58,2%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
5. Pernyataan X3.5 menunjukkan 45 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 36,9%, 58 karyawan dengan jawaban setuju atau 47,5%, 19 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 15,6%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
6. Pernyataan X3.6 menunjukkan 44 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 36,1%, 65 karyawan dengan jawaban setuju atau 53,3%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
7. Pernyataan X3.7 menunjukkan 38 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 31,1%, 65 karyawan dengan jawaban setuju atau 53,3%, 19 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 15,6%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
8. Pernyataan X3.8 menunjukkan 33 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 27%, 76 karyawan dengan jawaban setuju atau 62,3%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
9. Pernyataan X3.9 menunjukkan 33 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 27%, 76 karyawan dengan jawaban setuju atau 62,3%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
10. Pernyataan X3.10 menunjukkan 27 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 22,1%, 78 karyawan dengan jawaban setuju atau 63,9%, 17 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 13,9%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.

4.2.4. Variabel Kemampuan Kerja

Pengukuran variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini 3 indikator dengan total 9 item pernyataan. Setiap indikator memiliki jumlah item pernyataan yang sama, dengan indikator pertama, yaitu produktivitas kerja, terdiri dari 3 item pernyataan. Begitu juga dengan indikator pengetahuan dan indikator keterampilan, keduanya masing-masing memiliki 3 item pernyataan. Data mengenai tanggapan responden terhadap variabel ini dijelaskan secara rinci dalam Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja

Pernyataan	Sebaran Skor								Total		Mean
	4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	25	20,5	80	65,6	17	13,9	0	0,0	122	100	3,1
Z.2	9	7,4	91	74,6	22	18,0	0	0,0	122	100	2,9
Z.3	21	17,2	89	73,0	12	9,8	0	0,0	122	100	3,1
Z.4	14	11,5	96	78,7	12	9,8	0	0,0	122	100	3,0
Z.5	19	15,6	81	66,4	22	18,0	0	0,0	122	100	3,0
Z.6	17	13,9	87	71,3	18	14,8	0	0,0	122	100	3,0
Z.7	24	19,7	76	62,3	22	18,0	0	0,0	122	100	3,0
Z.8	44	36,1	60	49,2	18	14,8	0	0,0	122	100	3,2
Z.9	23	18,9	81	66,4	18	14,8	0	0,0	122	100	3,0

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 indikator dalam variabel kepemimpinan spiritual adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan Z.1 menunjukkan 25 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 20,5%, 80 karyawan dengan jawaban setuju atau 65,5%, 17 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 13,9%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
2. Pernyataan Z.2 menunjukkan 9 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 7,4%, 91 karyawan dengan jawaban setuju atau 74,6%, 22 karyawan dengan

jawaban tidak setuju atau 18,0%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.

3. Pernyataan Z.3 menunjukkan 21 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 17,2%, 89 karyawan dengan jawaban setuju atau 73%, 12 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 9,8%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
4. Pernyataan Z.4 menunjukkan 14 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 11,5%, 96 karyawan dengan jawaban setuju atau 78,7%, 12 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 9,8%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
5. Pernyataan Z.5 menunjukkan 19 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 15,6%, 81 karyawan dengan jawaban setuju atau 66,4%, 22 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 18%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
6. Pernyataan Z.6 menunjukkan 17 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 13,9%, 87 karyawan dengan jawaban setuju atau 71,3%, 18 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 14,8%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
7. Pernyataan Z.7 menunjukkan 24 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 19,7%, 76 karyawan dengan jawaban setuju atau 62,3%, 22 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 18%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
8. Pernyataan Z.8 menunjukkan 44 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 36,1%, 60 karyawan dengan jawaban setuju atau 49,2%, 18 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 14,8%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
9. Pernyataan Z.9 menunjukkan 23 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 18,9%, 81 karyawan dengan jawaban setuju atau 66,4%, 18 karyawan dengan

jawaban tidak setuju atau 14,8%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.

4.2.5. Variabel Kinerja Karyawan

Pengukuran variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini melibatkan 5 indikator dengan total 13 item pernyataan. Setiap indikator memiliki jumlah item pernyataan yang berbeda. Untuk indikator pertama, yaitu kualitas, terdapat 2 item pernyataan. Indikator kuantitas memiliki 2 item pernyataan, sementara indikator ketepatan waktu mencakup 3 item pernyataan. Indikator efektivitas juga memiliki 3 item pernyataan Dan indikator kehadiran memiliki 3 item pernyataan. Data tentang bagaimana responden menanggapi variabel ini dijelaskan pada tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4. 9
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Sebaran Skor								Total		Mean
	4		3		2		1		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%			
y.1	20	16,4	89	73,0	13	10,7	0	0,0	122	100	3,1
y.2	16	13,1	93	76,2	13	10,7	0	0,0	122	100	3,0
y.3	18	14,8	91	74,6	13	10,7	0	0,0	122	100	3,0
y.4	19	15,6	66	54,1	30	24,6	7	5,7	122	100	2,8
y.5	26	21,3	78	63,9	18	14,8	0	0,0	122	100	3,1
y.6	13	10,7	80	65,6	29	23,8	0	0,0	122	100	2,9
y.7	14	11,5	95	77,9	13	10,7	0	0,0	122	100	3,0
y.8	26	21,3	83	68,0	13	10,7	0	0,0	122	100	3,1
y.9	56	45,9	53	43,4	13	10,7	0	0,0	122	100	3,4
y.10	8	6,6	82	67,2	32	26,2	0	0,0	122	100	2,8
y.11	14	11,5	95	77,9	13	10,7	0	0,0	122	100	3,0
y.12	27	22,1	82	67,2	13	10,7	0	0,0	122	100	3,1
y.13	20	16,4	89	73,0	13	10,7	0	0,0	122	100	3,1

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 indikator dalam variabel kepemimpinan spiritual adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan Y.1 menunjukkan 20 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 16,4%, 89 karyawan dengan jawaban setuju atau 72%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
2. Pernyataan Y.2 menunjukkan 16 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 13,1%, 93 karyawan dengan jawaban setuju atau 76,2%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
3. Pernyataan Y.3 menunjukkan 18 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 16,4%, 91 karyawan dengan jawaban setuju atau 74,6%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
4. Pernyataan Y.4 menunjukkan 19 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 15,6%, 66 karyawan dengan jawaban setuju atau 54,1%, 30 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 24,6%, dan 7 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 5,7%.
5. Pernyataan Y.5 menunjukkan 26 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 21,3%, 78 karyawan dengan jawaban setuju atau 63,9%, 18 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 14,8%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
6. Pernyataan Y.6 menunjukkan 13 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 10,7%, 80 karyawan dengan jawaban setuju atau 65,6%, 29 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 23,8%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
7. Pernyataan Y.7 menunjukkan 14 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 11,5%, 95 karyawan dengan jawaban setuju atau 77,9%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.

8. Pernyataan Y.8 menunjukkan 26 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 21,3%, 83 karyawan dengan jawaban setuju atau 68%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
9. Pernyataan Y.9 menunjukkan 56 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 45,9%, 53 karyawan dengan jawaban setuju atau 43,4%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
10. Pernyataan Y.10 menunjukkan 8 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 20,5%, 82 karyawan dengan jawaban setuju atau 67,2%, 32 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 26,2%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
11. Pernyataan Y.11 menunjukkan 14 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 11,5%, 95 karyawan dengan jawaban setuju atau 77,9%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
12. Pernyataan Y.12 menunjukkan 27 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 22,1%, 82 karyawan dengan jawaban setuju atau 67,2%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.
13. Pernyataan Y.13 menunjukkan 20 karyawan dengan jawaban sangat setuju atau 16,4%, 89 karyawan dengan jawaban setuju atau 73%, 13 karyawan dengan jawaban tidak setuju atau 10,7%, dan tidak ada pegawai dengan jawaban sangat tidak setuju.

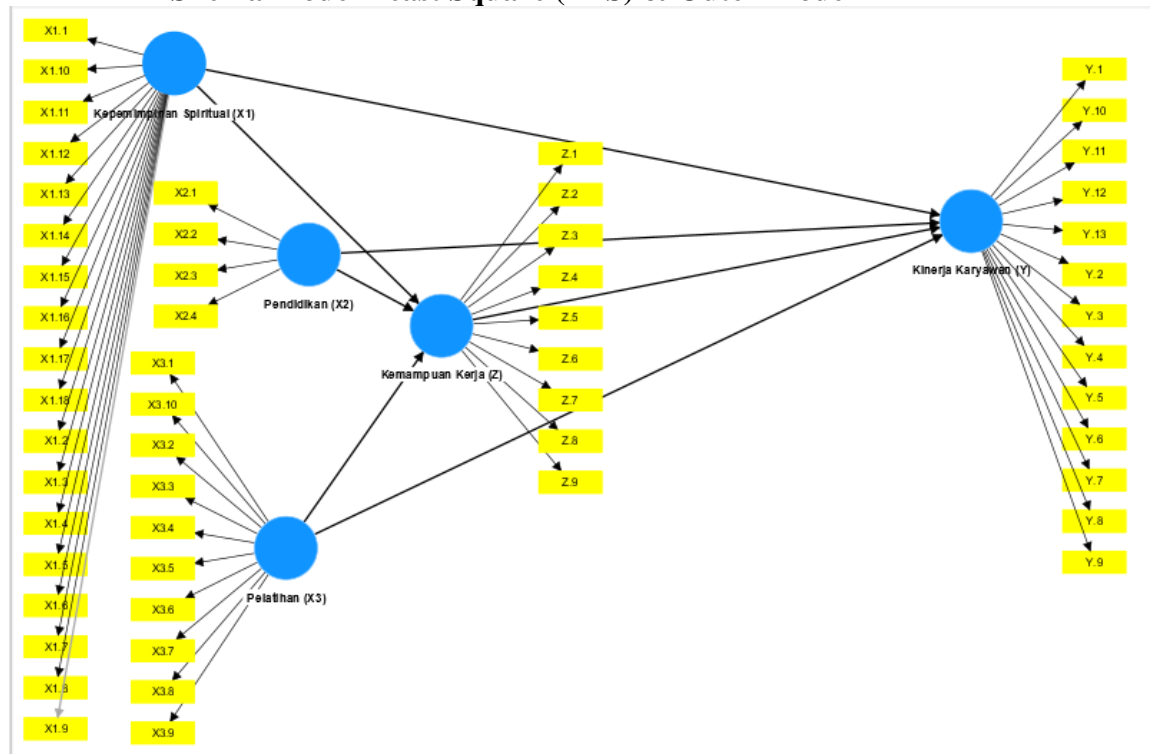
4.3. Analisis Data

4.3.1. Skema Model Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian pengaruh kepemimpinan spiritual, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening

di BMT UGT Nusantara Kabupaten Malang dan Pasuruan, model PLS berikut digunakan

Gambar 4.3
Skema Model Least Square (PLS) & Outer Model



Sumber: Smart PLS

Model penelitian ini menghasilkan delapan indikator yang merefleksikan variabel kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan, tujuh indikator yang merefleksikan variabel pelatihan, empat indikator yang merefleksikan variabel kemampuan kerja, tiga indikator yang merefleksikan variabel pendidikan.

4.3.2. Uji Validitas (Outer Model)

4.3.2.1. Validitas Konvergen

Tabel 4. 10
Convergen Validity (Outer Loading)

	Kepemimpinan Spiritual	Pendidikan	Pelatihan	Kemampuan kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.973				
X1.2	0.937				
X1.3	0.972				
X1.4	0.868				
X1.5	0.967				
X1.6	0.921				
X1.7	0.940				
X1.8	0.933				
X1.9	0.817				
X1.10	0.900				
X1.11	0.802				
X1.12	0.791				
X1.13	0.880				
X1.14	0.930				
X1.15	0.892				
X1.16	0.905				
X1.17	0.636				
X1.18	0.926				
X2.1		0.848			
X2.2		0.937			
X2.3		0.909			
X2.4		0.847			
X3.1			0.891		
X3.2			0.958		
X3.3			0.958		
X3.4			0.923		
X3.5			0.872		
X3.6			0.944		
X3.7			0.904		
X3.8			0.933		
X3.9			0.919		
X3.10			0.860		
Z.1				0.689	

Lanjutan Tabel 4.10

	Kepemimpinan Spiritual	Pendidikan	Pelatihan	Kemampuan kerja	Kinerja Karyawan
Z.2				0.847	
Z.3				0.895	
Z.4				0.852	
Z.5				0.800	
Z.6				0.905	
Z.7				0.837	
Z.8				0.875	
Z.9				0.888	
Y.1					0.944
Y.2					0.950
Y.3					0.935
Y.4					0.550
Y.5					0.910
Y.6					0.726
Y.7					0.954
Y.8					0.955
Y.9					0.776
Y.10					0.700
Y.11					0.954
Y.12					0.883
Y.13					0.950

Sumber: Smart PLS, data primer diolah 2023

Validitas konvergen merupakan indikator yang mengukur sejauh mana korelasi antara konstruk dengan variabel laten dalam evaluasi validitas konvergen dari pemeriksaan reliabilitas individual item. Hal ini dapat diperhatikan dari faktor pemuatan terstandar yang mencerminkan seberapa kuat hubungan antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Idealnya, nilai yang diharapkan adalah $> 0,7$, namun nilai beban luar (outer loading) antara $0,5 - 0,6$ dianggap memadai untuk memenuhi syarat validitas konvergen (Ghozali & Hengky, 2014). Berdasarkan gambar 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading semua indikator variabel X1.17, Y.4, Y.10, Z.1 memiliki nilai outer loading lebih kecil dari $0,5$ maka harus dihapus dan tidak digunakan dalam uji selanjutnya. Semua

indikator variabel selain X1.17, Y.4, Y.10, Z.1 memiliki nilai outer loading lebih besar dari pada 0,7 sehingga dikatakan Valid.

4.3.2.2. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. 11
Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan Spiritual (X1)	0,796
Pendidikan (X2)	0,841
Pelatihan (X3)	0,785
Kemampuan Kerja (Z)	0,715
Kinerja Karyawan	0,756

Sumber: Smart PLS, data primer diolah 2023

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) dari keseluruhan variabel, seperti kepemimpinan spiritual, pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai AVE masing-masing >0,50. Pendidikan mencapai nilai AVE tertinggi, yaitu sebesar 0,841.

4.3.2.3. Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *cross-loading* pada konstruk yang dimaksud, yang seharusnya lebih tinggi daripada nilai loading dengan konstruk lainnya. Jika nilai *cross-loading* dari setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih tinggi daripada nilai *cross-loading* variabel laten lainnya, maka dapat dianggap valid.

Tabel 4. 12
Uji Validitas Discriminant (cross loading)

	Kemampuan Kerja (Z)	Kepemimpinan Spiritual (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X3)	Pendidikan (X2)
X1.1	0.691	0.973	0.808	0.877	0.892
X1.2	0.659	0.937	0.801	0.860	0.859
X1.3	0.720	0.972	0.836	0.884	0.842
X1.4	0.575	0.868	0.784	0.802	0.704
X1.5	0.675	0.967	0.825	0.876	0.871
X1.6	0.741	0.921	0.746	0.864	0.811

Lanjutan Tabel 4.12

	Kemampuan Kerja (Z)	Kepemimpinan Spiritual (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X3)	Pendidikan (X2)
X1.7	0.722	0.940	0.776	0.914	0.796
X1.8	0.660	0.933	0.784	0.859	0.816
X1.9	0.480	0.817	0.645	0.720	0.614
X1.10	0.585	0.900	0.739	0.792	0.697
X1.11	0.416	0.802	0.546	0.678	0.583
X1.12	0.579	0.791	0.742	0.781	0.698
X1.13	0.624	0.880	0.697	0.844	0.857
X1.14	0.653	0.930	0.680	0.848	0.815
X1.15	0.614	0.892	0.664	0.824	0.771
X1.16	0.678	0.905	0.686	0.873	0.856
X1.17	0.259	0.636	0.462	0.531	0.715
X1.18	0.674	0.926	0.726	0.893	0.849
X2.1	0.602	0.791	0.662	0.843	0.848
X2.2	0.546	0.814	0.667	0.869	0.937
X2.3	0.553	0.799	0.660	0.820	0.909
X2.4	0.576	0.699	0.597	0.779	0.847
X3.1	0.624	0.834	0.742	0.891	0.835
X3.2	0.742	0.880	0.791	0.958	0.825
X3.3	0.742	0.880	0.791	0.958	0.825
X3.4	0.674	0.824	0.707	0.923	0.867
X3.5	0.689	0.815	0.783	0.872	0.846
X3.6	0.697	0.871	0.745	0.944	0.885
X3.7	0.682	0.814	0.671	0.904	0.878
X3.8	0.641	0.900	0.816	0.933	0.924
X3.9	0.661	0.855	0.821	0.919	0.831
X3.10	0.539	0.784	0.691	0.860	0.878
Z.1	0.689	0.565	0.570	0.594	0.607
Z.2	0.847	0.376	0.693	0.362	0.314
Z.3	0.895	0.705	0.917	0.745	0.586
Z.4	0.852	0.647	0.809	0.680	0.584
Z.5	0.800	0.351	0.573	0.382	0.291
Z.6	0.905	0.718	0.838	0.749	0.703
Z.7	0.837	0.364	0.723	0.391	0.326

Lanjutan Tabel 4.12

	Kemampuan Kerja (Z)	Kepemimpinan Spiritual (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X3)	Pendidikan (X2)
Z.8	0.875	0.644	0.764	0.710	0.603
Z.9	0.888	0.747	0.844	0.751	0.704
Y.1	0.837	0.789	0.944	0.783	0.718
Y.2	0.849	0.772	0.950	0.786	0.721
Y.3	0.831	0.760	0.935	0.765	0.705
Y.4	0.355	0.342	0.550	0.403	0.391
Y.5	0.850	0.768	0.910	0.770	0.655
Y.6	0.608	0.571	0.726	0.541	0.548
Y.7	0.858	0.765	0.954	0.789	0.724
Y.8	0.853	0.772	0.955	0.774	0.625
Y.9	0.722	0.940	0.776	0.914	0.796
Y.10	0.711	0.377	0.700	0.366	0.317
Y.11	0.858	0.765	0.954	0.789	0.724
Y.12	0.825	0.630	0.883	0.685	0.585
Y.13	0.860	0.737	0.950	0.767	0.612

Sumber: Smart PLS, data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa semua nilai *cross-loading* > 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity*. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa dalam Tabel 4.11 masih terdapat beberapa nilai *cross-loading* indikator yang mengukur variabel yang bersangkutan lebih kecil dibandingkan dengan nilai *cross-loading* indikator variabel laten lainnya. sehingga untuk indikator dari variabel yang belum memenuhi syarat harus di hapus atau tidak diikut sertakan dalam pengolahan data selanjutnya. Untuk nilai *cross loading* dari indikator variabel X1.17, X3.10, Y.9, Y.10, dan Z.3 lebih kecil dari nilai *cross loading* indikator variabel lainnya sehingga tidak di ikut sertakan dalam pengolahan data selanjutnya

4.3.3. Uji Reliability

4.3.3.1. Composite Reliability

Nilai composite reliability dalam sebuah indikator dimana menghitung konstruk dan nilai cronbach's alpha digunakan untuk melakukan evaluasi composite reliability. Konstruk dianggap reliabel apabila nilai composite reliability lebih dari 0,7 serta nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6. Nilai-nilai ini dijelaskan dalam tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. 13
Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual (X1)	0,984	0,986	Reliabel
Pendidikan (X2)	0,908	0,936	Reliabel
Pelatihan (X3)	0,979	0,980	Reliabel
Kemampuan Kerja (Z)	0,950	0,957	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,971	0,975	Reliabel

Sumber: Smart PLS, data primer diolah 2023

Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.11, hasil komposit dari variabel kepemimpinan spiritual adalah 0,984, pendidikan adalah 0,936, pelatihan adalah 0,980, kemampuan kerja adalah 0,957, dan kinerja karyawan adalah 0,975, sementara nilai cronbach's alpha dari variabel kepemimpinan spiritual adalah 0,984, pendidikan adalah 0,908, pelatihan adalah 0,979, kemampuan kerja adalah 0,957, dan kinerja karyawan adalah 0,975. Karena reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7 serta cronbach's alpha lebih besar dari 0,6, jadi kuesioner bisa memperoleh metrik yang stabil atau konstan.

4.3.4. Model Structural (Inner Model)

Setelah menguji model luar dan menemukan bahwa itu memenuhi syarat, pengujian model dalam, atau model struktural, dilakukan. R² untuk konstruk dependen serta nilai t-statistik dalam pengujian koefisien jalur (koefisien jalur) memungkinkan untuk melakukan evaluasi internal model. Coefficient

determination (R Square) adalah sebuah cara dalam penghitungan berapa banyak variabel dependen yang dipenuhi oleh variabel lain. Sangat baik jika nilai R² lebih besar dari 0,67. Tabel R² dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4. 14
Inner Model (R-Square)

	R-square	R-square adjusted
Kemampuan Kerja (Z)	0,555	0,544
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,881

Sumber: Smart PLS, data primer diolah 2023

Pengujian *goodness of fit* pada model struktural menggunakan nilai Q-square *predictive-relevance* (Q²). Nilai (R²) dari masing-masing variabel endogen, yaitu Loyalitas (Y) sebesar 0,885 dan Customer retention (Z) sebesar 0,555, diperoleh sebagai hasil dari penelitian ini. Sedangkan nilai Q-square predictive relevance dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$(Q^2) = 1 - (1 - 0,555) (1 - 0,885)$$

$$(Q^2) = 1 - (0,445) (0,115)$$

$$(Q^2) = 1 - (0,0511)$$

$$(Q^2) = 0,949$$

$$(Q^2) = 94,9\%$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai predictive relevance sebesar 94,9%, menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini dianggap layak dan memiliki nilai yang relevan. Sementara itu, 5,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum terkandung dalam model.

4.3.5 Uji Hipotesis

4.3.5.1. Uji Hipotesis (Path Coefficients)

Tabel 4. 15
Uji Hipotesis (Path Coefficients)

Pengaruh	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	P Value
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Kemampuan Kerja (Z)	0.164	0.179	0.140	1.170	0.242
Pendidikan (X2) -> Kemampuan Kerja (Z)	-0.296	-0.302	0.202	1.467	0.143
Pelatihan (X3) -> Kemampuan Kerja (Z)	0.830	0.823	0.138	6.012	0.000
Kemampuan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.591	0.596	0.070	8.393	0.000
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.260	0.270	0.090	2.885	0.004
Pendidikan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.104	-0.100	0.103	1.011	0.313
Pelatihan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.250	0.232	0.129	1.931	0.054

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dalam PLS (Partial Least Squares), pengujian statistik terhadap setiap hubungan yang diajukan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam konteks ini, metode bootstrapping diterapkan pada sampel untuk melakukan pengujian. Metode bootstrapping memungkinkan pengambilan sampel dengan penggantian dari dataset yang ada, memungkinkan untuk mendapatkan distribusi sampling dari parameter dan memperoleh estimasi yang lebih stabil untuk statistik uji dan interval kepercayaan. Sebagai hasil dari uji hipotesis yang dilakukan dengan smart PLS 4, hasil berikut dapat diperoleh.

Pengaruh Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kepemimpinan spiritual dengan kemampuan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,164 dengan nilai p -value sebesar $0,242 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan nilai variabel kepemimpinan spiritual tidak berdampak signifikan pada kemampuan kerja karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Dengan kata lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung yang signifikan terhadap kemampuan kerja. **Hipotesis 1 ditolak.**

Pengaruh Pendi Pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pendidikan dengan kemampuan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,296 dengan nilai p -value sebesar $0,143 > 0,05$. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa semakin rendah tingkat pendidikan, semakin rendah kemampuan kerja karyawan. Namun, hasil tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa pendidikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja. **Hipotesis 2 ditolak**

Pengaruh Pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dengan kemampuan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,830 dengan nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan, semakin meningkat kemampuan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. **Hipotesis 3 diterima.**

Pengaruh kemampuan kerja erpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,591 dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan kerja, semakin tinggi juga kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 4 diterima.**

Pengaruh Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan spiritual dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,260 dengan nilai p-value sebesar $0,004 < 0,05$. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan spiritual, semakin tinggi juga kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 5 diterima.**

Pengaruh Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pendidikan dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,104 dengan nilai p-value sebesar $0,313 > 0,05$. Ini dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat pendidikan, tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 6 ditolak.**

Pengaruh Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,250 dengan nilai p-value sebesar $0,054 > 0,05$. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan, tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 7 ditolak.**

4.3.5.2 Uji Hipotesis (Indirect Effect)

Analisis efek tidak langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen, yang diantari atau dimediasi oleh suatu variabel mediator.

Jika nilai p-value $< 0,05$, itu menunjukkan signifikansi, menandakan bahwa variabel mediator berperan dalam mengantar atau memediasi hubungan antara suatu variabel independen dan suatu variabel dependen. Jika nilai p-value $> 0,05$, hal ini dianggap tidak signifikan, mengindikasikan bahwa variabel mediator tidak memainkan peran mediasi dan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat langsung

Tabel 4. 16
Uji Hipotesis (Indirect Effect)

Pengaruh	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	P Value
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Kemampuan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.097	0.108	0.085	1.136	0.257

Tabel Lanjutan 4.16

Pengaruh	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	P Value
Pendidikan (X2) -> Kemampuan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.175	-0.179	0.122	1.437	0.151
Pelatihan (X3) -> Kemampuan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.491	0.487	0.089	5.532	0.000

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dalam analisis PLS (*Partial Least Squares*), pengujian statistik setiap hubungan yang diajukan dilakukan melalui simulasi. Dalam konteks ini, metode bootstrapping digunakan untuk melakukan pengujian terhadap sampel yang telah diambil. Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 4 adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung yang diperoleh, disimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak memediasi hubungan antara variabel kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh nilai p-value dari penelitian yang menguji pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kemampuan kerja, yakni sebesar $0,257 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel tersebut. **Hipotesis 8 ditolak.**

Pengaruh Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung yang diperoleh, disimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara variabel pendidikan dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kemampuan kerja, dengan nilai p-value sebesar $0,151 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel tersebut. **Hipotesis 9 ditolak.**

Pengaruh Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Hasil analisis mengindikasikan bahwa kemampuan kerja tidak berperan sebagai mediator antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian mengenai dampak pendidikan terhadap kinerja karyawan yang melibatkan kemampuan kerja sebagai mediator, dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel tersebut. **Hipotesis 10 ditolak.**

4.4. Pembahasan

Dalam bagian pembahasan, akan diuraikan cara menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Selanjutnya, akan dibahas penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis penelitian dengan dukungan fakta, serta dijelaskan dengan rinci menggunakan metode PLS. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program perangkat lunak *SmartPLS 4*, dan hasil uji koefisien jalur beserta tingkat signifikansinya akan disajikan. Secara keseluruhan, pengujian hubungan antara kepemimpinan spiritual, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja akan dijabarkan sebagai berikut:

4.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, uji pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kemampuan kerja menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.14 yang menampilkan koefisien parameter sebesar 0,164, nilai t-statistik sebesar 1,170 ($< 1,96$), dan nilai p-value sebesar 0,242 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan spiritual antara pimpinan dan karyawan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap upaya meningkatkan kemampuan kerja karyawan di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan.

Penelitian ini memperlihatkan perbedaan pandangan dengan studi yang dilakukan oleh (Rumenser, 2014) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan penyusunan anggaran. Rumenser menyoroti pentingnya kepedulian dari atasan dalam memberikan petunjuk yang tepat mengenai penyusunan anggaran, memberikan perhatian terhadap masalah di SKPD, dan membangun hubungan yang baik dalam memberikan saran terkait penyusunan anggaran. Menurutnya, pemimpin yang memberikan arahan yang baik, peduli terhadap permasalahan yang muncul, dan menegur bawahan dengan santun ketika tidak menjalankan tugas sesuai prosedur akan menghasilkan anggaran yang berkualitas sesuai pedoman yang telah ditetapkan.

Melalui penelitian ini banyak responden yang menyatakan tidak menyetujui organisasinya sangat peduli dengan orang-orangnya. Hal tersebut yang membuat penelitian ini menghasilkan bahwa kepemimpinan spiritual di BMT UGT Nusanta Malang dan Pasuruan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja. Dikarenakan dari hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepedulian pemimpin terhadap bawahannya (karyawan) mampu memberikan motivasi kemampuan dalam penyusunan anggaran. Dengan demikian para karyawan masih banyak yang merasa bahwa BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan belum sepenuhnya peduli terhadap karyawannya, sehingga kepemimpinan spiritual perlu diterapkan meskipun tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja pada karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Dalam menjadi seorang pemimpin haruslah menjadi seorang pemimpin yang mampu memimpin bawahannya dengan baik dan benar. Di dalam Islam telah dijelaskan tentang kepemimpinan yang benar. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-Anbiya: 73.

﴿وَجَعَلْنَاهُمْ آيَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا

عَبِيدِينَ ﴿٧٣﴾ (الانبیاء/21: 73)

Artinya: “Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah”. (Al-Anbiya/21:73)

Menjadi pemimpin yang baik merupakan pekerjaan yang sangat mulia dan menjadi pintu kebaikan bagi siapa saja yang mau melakukannya. Apabila penerapan kepemimpinan spiritual yang baik maka kaeyawan akan merasa sangat dihargai dan juga mampu mempengaruhi kegiatan para karyawannya. Sehingga pimpinan BMT perlu mengkaji dan mengevaluasi kekurangan yang masih ada pada kepemimpinan spiritual diharapkan untuk kedepannya kepemimpinan spiritual di BMT semakin baik

4.4.2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kemampuan Kerja

Hasil uji pengaruh pendidikan terhadap kemampuan kerja menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Hal tersebut dibuktikan oleh tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa koefisien parameter untuk pendidikan adalah -0,296, nilai t-statistiknya 1,467 ($< 1,96$), dan nilai p-value-nya 0,143 ($> 0,05$). Artinya, apabila tingkat pendidikan semakin rendah, hal tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Salah satu penyebab penelitian ini menghasilkan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan merupakan alumni

dari Pondok Pesantren Sidogiri, dimana para santri Pondok Pesantren Sidogiri Merupakan lebih mendalami ilmu agama dibandingkan dengan pelajaran umum.

Penelitian ini sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas et al., (2020) yang menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakkan oleh Devischa & Mukzam (2018) menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan. Pendidikan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan atau dapat diartikan bahwa semakin tinggi pendidikannya maka semakin tinggi kemampuan kerja yang dimilikinya. Pendidikan yang dimiliki oleh karyawa merupakan pengetahuan dasar yang akan menunjang kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian karyawan BMT UGT Nusantara tetap disarankan untuk menjalani pendidikan formal agar memiliki pengetahuan dasar yang akan menunjang kemampuan kerja, walaupun dalam penelitian ini menghasilkan pengaruh pendidikan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan.

Pendidikan sangat penting dan harus didapatkan oleh semua orang agar bisa tumbuh dan berkembang baik dalam hal pengetahuan, sikap dan perilaku agar menjadi manusia yang berguna.

Islam mengajarkan dan mendidik individu untuk menjadi manusia yang beriman, berakhlak mulia, dan beradab. Prinsip-prinsip ini kemudian diharapkan akan menciptakan masyarakat yang memiliki martabat, sesuai dengan ajaran Allah dalam QS. At-taubah: 122.

﴿ وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا

قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴿٩٠﴾ (التوبة/9: 122)

Artinya: “Tidak sepatutnya orang-orang mukmin pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan di antara mereka tidak pergi

(tinggal bersama Rasulullah) untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya?” (At-Taubah/9:122)

Dengan adanya pendidikan maka seseorang akan mengalami perkembangan baik dalam pengetahuan sikap dan perilaku yang semakin baik. Apabila pendidikan karyawan baik maka karyawan akan memiliki pengetahuan, sikap, dan perilaku yang baik. Sehingga BMT perlu mempertimbangkan dan memperhatikan pendidikan para karyawannya dan diharapkan untuk kedepannya pendidikan karyawan BMT semakin baik.

4.4.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, uji pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh tabel 4.14, yang menampilkan koefisien parameter sebesar 0,830, nilai t-statistik sebesar 6,012 ($> 1,96$), dan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan pelatihan akan berdampak pada peningkatan kemampuan kerja karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suherman & Suroso, 2018) mengemukakan bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan secara signifikan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan akan meningkat apabila dikembangkan melalui pelatihan dengan metode pembelajaran, praktek, pengajaran serta keahlian karyawan dalam menguasai pekerjaan. Dengan demikian BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan harus memberikan pelatihan terhadap karyawannya agar kemampuan kerja karyawan terus meningkat dan memberikan dampak positif bagi BMT.

Pelatihan sangat diperlukan dalam meningkatkan standar SDM agar suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih mudah. Pelatihan diperlukan agar seseorang dapat menguasai apa yang diberikannya saat pelatihan baik

soft skill maupun *hard skill*. Adapun firman Allah yang berhubungan dengan pelatihan dalam QS. Al-Jumu'ah: 2.

﴿ هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ
وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ ﴾ (الجمعة/62:2)

Artinya: “Dialah yang mengutus seorang Rasul (Nabi Muhammad) kepada kaum yang buta huruf dari (kalangan) mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, serta mengajarkan kepada mereka Kitab (Al-Qur'an) dan Hikmah (sunah), meskipun sebelumnya mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata”. (Al-Jumu'ah/62:2)

Memberikan pelatihan terhadap karyawan merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawannya. Apabila pelatihan yang diberikan baik maka kemampuan kerja para karyawan akan meningkat. Sehingga pihak BMT perlu meningkatkan pelatihan dan diharapkan untuk kedepannya pelatihan yang diberikan semakin baik.

4.4.4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.14, yang menunjukkan bahwa koefisien parameter sebesar 0,591, nilai t-statistik sebesar 8,393 ($> 1,96$), dan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan, semakin meningkat juga kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Hasil uji statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,0, yang mengindikasikan bahwa kemampuan kerja memengaruhi kinerja karyawan. artinya semakin meningkat kemampuan kerja akan membuat karyawan lebih bagus kinerjanya pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan.

Jadi kinerja karyawan BMT UGT Nusantara dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang dilaksanakan dan diikuti karyawan tersebut.

Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan kerja pegawai, semakin baik juga kinerjanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, BMT UGT Nusantara dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan harapan bahwa hal ini akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan dan memberikan kontribusi positif bagi BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan.

Kemampuan kerja sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan. Kemampuan seseorang sangat diperlukan agar mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai antara kemampuan yang dimiliki dengan tugas/ pekerjaannya. Adapun firman Allah yang berhubungan dengan kemampuan kerja yaitu QS. Al-Isra': 84.

﴿قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا﴾ (الاسراء/17: 84)

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”. (Al-Isra'/17:84)

Dengan adanya kemampuan karyawan yang baik merupakan suatu hal yang bagus yang mana akan menunjang kinerja karyawannya. Apabila kemampuan kerja yang dimiliki karyawan baik maka karyawan akan merasa sangat percaya bahwa kemampuan yang mereka miliki membantu dalam pekerjaannya. Sehingga BMT perlu meningkatkan kemampuan karyawannya dan diharapkan untuk kedepannya kemampuan kerja karyawan semakin baik.

4.4.5. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat

dilihat dari hasil analisis, dengan koefisien parameter sebesar 0,260, nilai t-statistik sebesar 2,885 (lebih besar dari 1,96), dan nilai p-value sebesar 0,004 (kurang dari 0,05). Artinya apabila kepemimpinan spiritual antara pimpinan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan dengan karyawan mempengaruhi tindakan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, ditemukan bahwa rata-rata jawaban responden adalah 3,1. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kepemimpinan spiritual yang baik dapat membentuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual.

Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Fortuna et al., 2021), yang mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, dan juga sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan mengakibatkan target dan tujuan perusahaan terhambat untuk tercapai. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Hal tersebut berarti kinerja para karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan ini adalah disebabkan oleh faktor kepemimpinan spiritual. Dalam hal ini kepemimpinan spiritual juga sangat memberikan dampak pada kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan spiritual, seorang pemimpin dapat mengarahkan karyawan dengan nilai-nilai spiritual yang dapat membentuk nilai, etika dan lingkungan kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak harus hanya memiliki kualitas kemampuan semata, akan tetapi memiliki pengenalan kepada Sang Pencipta juga merupakan hal yang paling mendasar. Mampu menerapkan sebuah manajemen dengan benar dan yang memberi nilai baik terhadap karyawannya yang dimana mampu menghadapi kondisi masalah kerja dan yang nantinya juga akan menjadikan seorang bawahan yang berkualitas, berkuantitas, dan mempunyai nilai positif dalam dunia kerja. Dengan demikian, seyogyanya kondisi semacam ini perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan oleh BMT UGT Nusantara

di Malang dan Pasuruan dengan selalu mengingatkan kepemimpinan spiritual pada seluruh karyawan agar mereka memiliki kinerja yang bagus.

Dalam menjadi seorang pemimpin haruslah menjadi seorang pemimpin yang mampu memimpin bawahannya dengan baik dan benar. Di dalam Islam telah dijelaskan tentang kepemimpinan yang benar. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-Anbiya: 73.

﴿ وَجَعَلْنَاهُمْ آيَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا

عَبِيدِينَ ﴿٧٣﴾ (الانبیاء/21: 73)

Artinya: “Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah”. (Al-Anbiya'/21:73)

Dengan menerapkan kepemimpinan spiritual yang baik merupakan suatu hal yang sangat mulia dan merupakan pintu kebaikan bagi siapapun yang mau menerapkannya. Apabila penerapan kepemimpinan spiritual baik maka para karyawan akan merasa sangat dihargai. Sehingga BMT perlu menerapkan kepemimpinan spiritual dengan baik dan kedepannya kepemimpinan spiritual pada pimpinan BMT semakin baik.

4.4.6. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melihat tabel 4.14, dimana koefisien parameter untuk pendidikan adalah -0,104, nilai t-statistik 1,011 (kurang dari 1,96), dan nilai p-value 0,313 (lebih besar dari 0,05). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa rendahnya tingkat pendidikan karyawan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Karyawan BMT UGT

Nusantara didominasi lulusan dari SMA/SLTA yang mana lulusan dari Pondok Pesantren Sidogiri. Para santri Pondok Pesantren Sidogiri lebih memahami ilmu agama dibandingkan dengan ilmu pengetahuan umum yang biasa dipelajari oleh sekolah umum yang lainnya. Hal tersebut bisa menjadi alasan mengapa pendidikan tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi kinerja karyawan BMT UGT Nusantara dapat ditingkatkan dengan pelatihan dibandingkan dengan pendidikan.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hadjri & Perizade, 2018) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kesesuaian jurusan dilihat saat proses sebelum karyawan direkrut oleh organisasi, kemudian organisasi menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. Sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika dalam penempatan posisi pekerjaan disesuaikan dengan jurusan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian agar kinerja karyawan lebih baik maka BMT UGT Nusantara perlu menerapkan kesesuaian jurusan pendidikan dengan posisi pekerjaan karyawannya.

Pendidikan sangat penting dan harus didapatkan oleh semua orang agar bisa tumbuh dan berkembang baik dalam hal pengetahuan, sikap dan perilaku agar menjadi manusia yang berguna. Islam mengajarkan individu untuk menjadi manusia yang beriman, berakhlak mulia, dan beradab. Prinsip-prinsip ini diharapkan dapat menciptakan masyarakat yang bermartabat, sesuai dengan ajaran Allah yang terdapat dalam QS. At-taubah: 122.

﴿ وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا

رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴿٩٩﴾ (التوبة/9: 122)

Artinya: “Tidak sepatutnya orang-orang mukmin pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan di antara mereka tidak pergi

(tinggal bersama Rasulullah) untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya?” (At-Taubah/9:122)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam ranah ilmu pengetahuan, setiap individu yang beriman memiliki tiga tanggung jawab utama: mencari ilmu, mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari, dan menyebarkannya kepada orang lain. Oleh karena itu, ketika karyawan memiliki pendidikan yang baik, hal ini akan berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, BMT perlu memberikan perhatian khusus terhadap pendidikan karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka, dan untuk masa depan, diharapkan tingkat pendidikan karyawan di BMT semakin meningkat.

4.4.7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien parameter sebesar 0,250, nilai t-statistik sebesar 1,931 yang kurang dari 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,054 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, meningkatkan pelatihan pada karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan tidak akan langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Perlu dicatat bahwa pelatihan cenderung berdampak lebih signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka. Ini menjadi salah satu alasan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan.

Penelitian ini mendukung temuan Guterresa et al., (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan oleh Falola et al., (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan

lingkungan kerja dan teknologi yang dinamis, dengan tujuan mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pelatihan diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan disarankan untuk tetap memberikan pelatihan terhadap karyawannya agar karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan menguasai teknologi yang terus berkembang agar kinerjanya semakin bagus.

Pelatihan sangat diperlukan dalam meningkatkan standar SDM agar suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih mudah. Pelatihan diperlukan agar seseorang dapat menguasai apa yang diberikaan saat pelatihan baik *soft skill* maupun *hard skill*. Adapun firman Allah yang berhubungan dengan pelatihan dalam QS. Al-Jumu'ah: 2.

﴿ هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ

لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾ (الجمعة/62:2)

Artinya: “Dialah yang mengutus seorang Rasul (Nabi Muhammad) kepada kaum yang buta huruf dari (kalangan) mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, serta mengajarkan kepada mereka Kitab (Al-Qur'an) dan Hikmah (sunah), meskipun sebelumnya mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata”. (Al-Jumu'ah/62:2)

Peningkatan pelatihan pada karyawan yang optimal merupakan cara agar kinerja karyawannya semakin baik. Ha ini penting karena agar terciptanya kinerja yang bagus maka keryawan perlu dalam peningkatan pengetahuan *soft skill* maupun *hard skill* yang mampu menunjang kinerja karyawan semakin baik. Sehingga BMT perlu meningkatkan pelatihan yang diberikan dan untuk kedepannya diharapkan pelatihan yang diberikan oleh BMT semakin baik.

4.4.8. Pengaruh Kepemimpinan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,257 yang lebih besar dari nilai alpha (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan tidak melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening, tetapi terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan.

Kesimpulan dari analisis adalah bahwa kepemimpinan spiritual tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening. Sebaliknya, kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melibatkan kemampuan kerja sebagai perantara. Dari hal tersebut kepemimpinan memiliki dampak yang bagus atau positif bagi kinerja karyawan. Maka dari itu pimpinan BMT UGT Nusantara bisa menerapkan kepemimpinan sepiritual dikarenakan memiliki pengaruh yang bagus bagi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang bagus sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Kaulitas perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawan, baik buruknya perusahaan ditentukan dari kinerja karyawannya. Adapun firman allah yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu QS. Asy-Syarh: 6-8.

(إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾) (الشرح/94:6-8)

Artinya: “*Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!*” (Asy-Syarh/94:6-8)

Dalam menjaga kinerja karyawan islam mengajarkan bahwa dengan menerapkan kepemimpinan spiritual yang baik pada seorang pemimpin, agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Pimpinan BMT perlu menjaga hubungan baik dengan para karyawannya dan juga hendak memberikan arahan yang baik, agar tercipta hubungan jangka panjang yang baik untuk membentuk kinerja karyawan yang baik.

4.4.9. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel intervening, ditemukan bahwa variabel kemampuan kerja tidak berperan sebagai moderasi terhadap pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai p-value pada tabel 4.15, yaitu sebesar 0,151 yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, terdapat pengaruh langsung antara pendidikan dan kinerja karyawan, tanpa adanya pengaruh dari kemampuan kerja sebagai perantara.

Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pendidikan sendiri tidak berpengaruh langsung terhadap kemampuan kerja. Karyawan BMT UGT Nusantara yang didominasi oleh lulusan SMA/SLTA yang mana merupakan lulusan Pondok Pesantren Sidogiri yang lebih mendalami ilmu agama dibandingkan dengan ilmu pengetahuan umum. Hal tersebut tidak berarti ilmu pengetahuan umum para santri Pondok Pesantren Sidogiri rendah, tetapi jika dibandingkan dengan ilmu agama maka akan lebih tinggi ilmu agamanya dikarenakan di pondok pesantren lebih menekankan pada ilmu agamanya.

Kinerja karyawan yang bagus sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Kaulitas perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawan, baik buruknya

perusahaan ditentukan dari kinerja karyawannya. Adapun firman Allah yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu QS. Asy-Syarah: 6-8.

﴿ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۚ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۗ ﴾ (الشرح/94:6-8)

Artinya: “*Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!*” (Asy-Syarah/94:6-8)

Dengan menjaga kinerja karyawan, Islam mengajarkan bahwa harus memberikan pendidikan yang baik kepada karyawannya, agar para karyawan memiliki pengetahuan, sikap, dan perilaku yang baik. BMT perlu memperhatikan pendidikan para karyawannya dan juga hendaklah memberikan kualitas pendidikan yang baik agar tercipta hubungan jangka Panjang yang baik untuk membentuk kinerja karyawan yang baik.

4.4.10. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel intervening. Hasil dari uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berperan memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan pada tabel 4.15 bahwa nilai p-value ($0,000 < 0,05$) yang artinya pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening signifikan (terdapat pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan). Dengan demikian kemampuan kerja mampu memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kemampuan kerja. Tetapi dalam penelitian ini pelatihan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Walaupun demikian BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

tetap melakukan pelatihan kepada karyawannya yang mana dengan diadakannya pelatihan akan meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang nantinya dengan kemampuan kerja karyawan yang bagus maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya yang bagus juga.

Kinerja karyawan yang bagus sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Kaulitas perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawan, baik buruknya perusahaan ditentukan dari kinerja karyawannya. Adapun firman Allah yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu QS. Asy-Syarah: 6-8.

(إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾) (الشرح/94:6-8)

Artinya: “*Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!*” (Asy-Syarah/94:6-8)

Dalam menjaga kinerja karyawan yang baik, Islam mengajarkan bahwa perlu memberikan kualitas pelatihan yang baik kepada karyawannya, supaya para karyawan memiliki kemampuan kerja yang bagus. BMT perlu menjaga kinerja karyawannya dengan memberikan pelatihan yang mana mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan, agar tercipta kinerja karyawan yang baik.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dan menganalisis dampak Kepemimpinan Spiritual, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Sampel penelitian terdiri dari 122 responden yang merupakan karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis PLS-SEM. Berdasarkan eksposisi dan pembahasan hasil penelitian, beberapa simpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil penelitian, kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual yang diberikan oleh pimpinan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Karena karyawan tidak merasa kemampuan kerjanya bertambah ketika pimpinan menerapkan kepemimpinan spiritual, sehingga kepemimpinan spiritual yang baik belum tentu cukup jika tidak diimbangi dengan hal lain yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan dengan hasil penelitian, pendidikan tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Karena mayoritas karyawan merupakan lulusan SMA/SLTA yang mana kemampuan kerjanya masih belum tinggi, sehingga karyawan dengan pendidikan SMA/SLTA belum tentu cukup jika tidak diimbangi dengan hal lain yang dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

3. Berdasarkan dengan hasil penelitian, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan kepada karyawan sudah bagus dan sesuai prosedur sehingga mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawannya.
4. Berdasarkan dengan hasil penelitian, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah bagus sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan.
5. Berdasarkan dengan hasil penelitian, kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh pimpinan BMT UGT Nsantara di Malang dan Pasuruan sudah bagus dan sesuai sehingga membuat karyawan memiliki kinerja yang bagus.
6. Berdasarkan dengan hasil penelitian, Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan karyawan pada BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Karena di era saat ini teknologi dalam dunia keuangan terus mengalami perkembangan, sehingga dengan mayoritas karyawan dengan lulusan SMA/SLTA belum tentu bisa menguasai seluruh teknologi yang ada jika tidak diimbangi dengan hail lain yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.
7. Berdasarkan dengan hasil penelitian, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan oleh BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan. Karena di era saat ini kebutuahn para anggota BMT

semakin kompleks sehingga pelatihan yang baik belum tentu cukup jika tidak diimbangi dengan hal lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

8. Berdasarkan dengan hasil penelitian, kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Karena kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
9. Berdasarkan dengan hasil penelitian, pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja karyawan.
10. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berperan dalam memediasi pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Karena pelatihan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan menghasilkan sebuah kesimpulan yang mana terdapat beberapa variabel yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Dikarenakan kepemimpinan spiritual di BMT UGT Nusantara Malang dan Pasuruan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga pimpinan BMT UGT Nusantara disarankan untuk menerapkan kepemimpinan spiritual.

2. Kemampuan kerja mampu memberikan dampak bagi kinerja karyawan. Maka dari itu BMT UGT Nusantara disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja karyawannya agar kinerja para karyawannya terus meningkat.
3. Kemudian untuk pendidikan tidak memiliki pengaruh yang besar bagi kemampuan dan juga kinerja karyawannya. Maka dari itu BMT UGT Nusantara di Malang dan Pasuruan untuk tetap meningkatkan pendidikan para karyawannya, agar nantinya mampu memberikan pengaruh terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawannya.

5.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan hasil penelitian ini, maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga dapat memperluas cakupan dalam memuat populasi pengambilan sampel sehingga hasil penelitiannya akan lebih kompleks dalam menganalisis terkait variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

- Abdullah, Ma'ruf. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Cetakan 1). Aswaja Pressindo.
- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rappana, Ed.; Cetakan 1). Syakir Media Press.
- Abhimantra, A., Maulina, A. R., & Agustianingsih, E. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nasabah (Mahasiswa) Dalam Memilih Menabung Pada Bank Syariah. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*, 5.
- Abubakar, Rifa'i. (2021). *Metodologi Penelitian* (Cetakan Pertama). SUKA Press UIN Sunan Kalijaga.
- Aditya, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 27(2)*.
- Anggara, F. S. A., & Aulia, A. (2021). How spiritual leadership and organizational culture influence employee performance? *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(2), 175–184. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i2.2939>
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/*, 22(1). www.ptpn10.com
- Bafadal, I., Nurabadi, A., Gunawan, I., & Juharyanto. (2018). The Influence of Instructional Leadership, Change Leadership, and Spiritual Leadership Applied at Schools to Teachers' Performance Quality. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 285.

- Devischa, D. C., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 63(1)*.
- Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 25(1)*.
- Faizah, Kurniyatul. (2021). Spiritual dan Landasan Spiritual (Modern and Islamic Values) Definisi dan Relasinya Dengan Kepemimpinan Pendidikan. *Media Keislaman, Pendidikan Dan Hukum Islam, XIX(1)*.
- Falola, H. O., Osibanjo, A. O., & Ojo, S. I. (2014). Effectiveness of Training and Development on Employees' Performance and Organisation Competitiveness in the Nigerian Banking Industry. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov Series V: Economic Sciences, 7(56)*.
- Febrihariyanti, D. N., & Suharnan. (2013). Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan terhadap Kepercayaan Diri dan Kemampuan Problem Solving Anggota Pramuka. *Jurnal Sikologi Indonesia, 2(2), 139–152*.
- Firman, N. R. (2019). Laju Percepatan Perkembangan Perbankan Syariah Melalui Penerapan Tata Kelola Syariah. *Journal of Sharia Economics, 1(2)*.
- Fortuna, E. B., Soesilo, T., & Setyorini. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Hotel D'emmerick Salatiga. *Open Jurnal System, 16(4)*.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *Leadership Quarterly, 22(2), 259–270*.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.002>
- Guterres, L. F. D. C., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters, 10(7), 1497–1504*.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>

- Hadjri, M. I., & Perizade, B. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)* /, 16(3), 1412–4521. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Haris, Muhammad. (2015). Pendidikan Islam Dalam Perspektif Prof. H.M Arifin. *Jurnal Ummul Qura*, VI(2), 1–19.
- Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Online Privacy Concern Terhadap Knowledge Hiding Dan Dampaknya Pada Online Collaborative Learning Di Fisip. *Indonesian Journal of Instructional Technology*, 2(2).
- Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Janti, Suhar. (2014). Analisis Validitas dan Reabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan SI/TI Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategi Planning Pada Industri Garmen. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)* .
- Kakiay, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru the Influence of Spiritual Leadership and Job Satisfaction on Teacher Performance. *Jurnal Psikologi*, 10(2).
- Kosim, Mohammad. (2021). *Pengantar Ilmu Pendidikan Mohammad Kosim* (T. RGP, Ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–7.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Malik, D. A., Tumbel, A., & Trang, I. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Aairmadidi (AQUA) Effect of Education and

- Training on Employee Performance PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA). *Jurnal EMBA*, 8(1), 2189–2197.
- Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change.*, 9(3).
www.ijicc.net
- Muhith, Abdul. (2012). Sejarah Perbankan Syariah. *Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 1(2).
- Nafidzi, Elman. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat. *Jurnal Tabaru': Islamic Banking and Finance*, 3(2).
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti Raina. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1). www.BPKP.go.id
- Nofinawati. (2015). Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia. *JURIS*, 14(2).
- Nurkholis. (2013). Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi. *Jurnal Kependidikan*, 1(1).
- Nurmayadi, Andi. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian PLPInspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(1).
- Nursam, Nasrullah. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Omeri, Nopan. (2015). Pentingnya Pendidikan Karakter Dalam Dunia Pendidikan. *Manajer Pendidikan*, 9(3), 464–468.
- Pamungkas, D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 43(1).

- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Primasari, N. S. (2017). Analisis AltmanZ-Score, Grover Score, Springate, danZmijewski Sebagai Signaling Financial Distress (Studi Empirirs Industri Barang-Barang Konsumsi di Indonesia. *Accounting and Management Journal*, 1(1).
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Kecil. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 1(1). <https://www.ijospl.org>
- Putri, N. D. A., & Rahayu, S. (2020). Spiritual Leadership Sebagai Salah Satu Faktor Dominan Yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar. *Journal of Business And Management*, 7(1), 55–67. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/kelola>
- Rafsanjani, Haqiqi. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(1).
- Rahmawati, A. H., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* /, 6(2).
- Rahmawaty, Anita. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karywan di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA*, 9(2), 276–303.
- Ratnasari, A. D. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Bisnis Online Shop di Kota Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 122–124.
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi* , 18(1).

- Rosyid, A., Kunaifi, A., & Asyari, Q. (2021). Corporate Spiritual Leadership: Model Kepemimpinan Bisnis Era Milenial dalam Menciptakan Great Corporate. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(1), 85–93. <http://ojs.stiami.ac.id>
- Rumenser, Peggy. (2014). *Pengaruh Komitmen, Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Penyusunan Anggaran pada Pemerintah Kota Manado*.
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai* (Suyono, Ed.; cetakan pertama). Eureka Media Aksara.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Sinuhaji, Effendi. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, 1(1), 2355–1488.
- Siswadi, Yudi. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap produktivitas Kerja Karywan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan 19). ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan 1) Alfabeta.

- Suherman, E., & Suroso. (2018). Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. XY Karawang (Studi Divisi PPIC Departemen P4C). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1).
- Sulaiman, & Asanudin. (2020). Analisis Peran Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1).
- Syukron, Ali. (2013). Dinamika Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 3(2).
- Syukron, A. (2013). Dinamika Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 3(2).
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., & Sembel, A. (2019). Analisis Referensi Masyarakat Pengelolaan Ekosistem Mangrove di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Spasial*, 6(2).
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam Influence of Work Discipline, Work Ability and Work Motivastion of Employee Performance of PT. Zurich Topas Life BatamP. *DIMENSI*, 8(2), 342–359.
- Utama, A. S. (2020). Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia. *Unes Law Review*, 2(3).
- Walukow, M. T., Roring, M., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Widodo, Wahyu. (2015). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal TAPIS*, 11(2).
- Wulandari, Susilo. (2019). Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN STBA Technocrat Kota Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1).

Yasin, N. S., Gunawan, & Fattah, M. N. (2021). The Effect of Work, Education and Training Experience (Training) and Level of Education on Employee Performance at the Soppeng District Education Office. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti



NAMA : Mu'izzu Fauzan Zain
 TTL : Purbalingga, 08 Oktober 2000
 Alamat Asal : Tajug Rt 03/ Rw 02 Karangmoncol, Purbalingga, Jawa Tengah 53355
 Alamat Domisili : Kost Kusuma, Jl. Sunan Kali Jaga No. 26, Dinoyo Lowokwaru, Kota Malang
 No. Telepon/HP : 089611390694
 Email : muizzuf99@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2013 : SD N 1 Rajawana
 2013-20016 : SMP N 1 Karangmoncol
 2016-2019 : SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng Jombang
 2019-2023 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal

2016-2019 : Pondok Pesantren Tebuireng Jombang

Lampiran 2 Data Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudar/i

Responden

Di Tempat

Dalam memenuhi tugas akhir perkuliahan saya Mu'izzu Fauzan Zain mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang melakukan penelitian dengan **judul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**. Diharapkan bapak/ibu mengisi kuisisioner berdasarkan pengalaman dan dengan **jujur**, karena data informasi yang dihasilkan dari penelitian ini akan **dijaga kerahasiaannya** dan hanya digunakan untuk tujuan **penelitian saja**.

A. Identitas Responden

1. Usia

<input type="checkbox"/>	10-20 Tahun	<input type="checkbox"/>	30-40 Tahun
<input type="checkbox"/>	20-30 Tahun	<input type="checkbox"/>	40-50 Tahun
<input type="checkbox"/>	>50 Tahun		

2. Jenis Kelamin

<input type="checkbox"/>	Pria
<input type="checkbox"/>	Wanita

3. Pendidikan Terakhir

<input type="checkbox"/>	SMA/SLTA
<input type="checkbox"/>	Diploma/ S1
<input type="checkbox"/>	S2/Profesi

4. Lama Bekerja

<input type="checkbox"/>	1-3 Tahun	<input type="checkbox"/>	7-9 Tahun
<input type="checkbox"/>	4-6 Tahun	<input type="checkbox"/>	>10 Tahun

B. Kuisisioner

Pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang di alami atau rasakan rasakan, dengan cara memberikan (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia dari mulai **skala 1 (Sangat Tidak Setuju)** sampai **4 (Sangat Setuju)**.

Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Setuju (S)
4	Sangat Setuju (ST)

Kepemimpinan Spiritual					
No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Saya memahami dan berkomitmen pada visi organisasi saya				
2.	Kelompok kerja saya memiliki pernyataan visi yang baik dan sesuai dengan diri saya				
3.	Visi organisasi saya menginspirasi kinerja terbaik saya				
4.	Saya meyakini visi organisasi baik untuk karyawannya.				
5.	Visi organisasi saya jelas dan menarik bagi saya				
6.	Organisasi saya sangat peduli dengan orang-orangnya.				
7.	Organisasi saya baik, perhatian dan peduli terhadap karyawan				
8.	Para pemimpin di organisasi saya bekerja dan berbicara sesuai dengan pekerjaan.				
9.	Organisasi saya dapat dipercaya dan loyal kepada karyawannya.				
10.	Organisasi sayasangat menghargai kejujuran.				
11.	Para pemimpin dalam organisasi saya jujur dan rendah hati.				
12.	Para pemimpin di organisasi saya memiliki keberanian untuk membela karyawannya.				
13.	Saya yakin dan bersedia dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi saya.				

14.	Saya percaya dan bekerja keras terhadap organisasi saya dalam mencapai keberhasilan.				
15.	Saya selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaan karena saya memiliki keyakinan pada organisasi saya dan para pemimpinnya.				
16.	Saya melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi karena saya yakin organisasi saya akan mengalami keberhasilan				
17.	Saya menunjukkan iman saya pada organisasi saya dan misinya dengan melakukan segalanya				
18.	Saya bisa membantu organisasi saya untuk sukses				

Pendidikan					
No.	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan bekerja saya antar sesama rekan kerja				
2.	Latar belakang pendidikan yang baik membuat saya menjadi contoh yang baik bagi sesama rekan kerja saya				
3.	Seminar yang diikuti membantu saya dalam menambah wawasan tentang pekerjaan saya.				
4.	Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik				

Pelatihan					
No.	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Isi program latihan sesuai dengan yang dibutuhkan				
2.	Materi pelatihan yang diberikan merupakan materi <i>ter-update</i> sesuai kebutuhan.				

3.	Metode yang digunakan dalam pelatihan memudahkan saya dalam memahami materi pelatihan				
4.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan				
5.	Instruktur pelatihan memiliki sikap yang sabar dalam menyampaikan materi pelatihan				
6.	Instruktur menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan				
7.	Lama waktu pelatihan yang dijalankan membuat saya dapat memahami materi yang diberikan				
8.	Pemateri menyampaikan materi dengan tempo yang tepat sehingga mudah dipahami.				
9.	Fasilitas yang disediakan membuat saya merasa nyaman dan puas dalam menjalankan pelatihan				
10.	Tempat penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang dilakukan				

Kemampuan Kerja					
No.	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama				
2.	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan				
3.	Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja				
4.	Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya				
5.	Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan				

6.	Saya berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan				
7.	Saya melakukan pekerjaan yang diberika atasan dengan rapi dan teliti				
8.	Ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan saya				
9.	Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik				

Kinerja Karyawan					
No.	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan				
2.	Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih lama dari jam kerja untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal				
3.	Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, saya selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa)				
4.	Pimpinan memberi kebebasan setiap kali saya menyetorkan hasil pekerjaan.				
5.	Saya berfikir cepat, cermat dalam memecahkan masalah pekerjaan				
6.	Saya membantu memberikan pelatihan terhadap karyawan baru walaupun tidak Diminta				
7.	Saya melayani konsumen dalam sesuai kebutuhan yang diinginkan				
8.	Saya mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan				
9.	Saya merasa terbantu dengan adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga mempermudah dalam bekerja				
10.	Saya mencari bantuan karyawan lain ketika saya tidak yakin dengan tugas-tugas saya				
11.	Saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai				
12.	Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan				

1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	4	3	1	3	2	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3

2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	4	3	3	4	3
3	2	3	3	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4

Kinerja Karyawan												
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3

3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3

4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3

Lampiran 3 Distribusi Data

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Karakteristik Responden

Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20-30 Tahun	37	30,33%
2.	30-40 Tahun	70	57,38%
3.	40-50 Tahun	15	12,29%
Total		122	100%

Jenis Kelami

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Pria	115	94,26%
2.	Wanita	7	5,74%
Total		122	100%

Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA/SLTA	104	85,25%
2.	Diploma/S1	18	14,75%
Total		122	100%

Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	1-3 Tahun	32	26,23%
2.	4-6 Tahun	13	10,65%
3.	7-9 Tahun	37	30,33%
4.	>10 Tahun	40	32,79%
Total		122	100%

2. Jawaban Responden

Kepemimpinan Spiritual

Pernyataan	Sebaran Skor								Total		Mean
	4		3		2		1		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	39	32,0	65	53,3	7	5,7	11	9,0	122	100	3,1
X1.2	33	27,0	76	62,3	2	1,6	11	9,0	122	100	3,1
X1.3	45	36,9	59	48,4	7	5,7	11	9,0	122	100	3,1
X1.4	51	41,8	58	47,5	13	10,7	0	0,0	122	100	3,3
X1.5	39	32,0	70	57,4	2	1,6	11	9,0	122	100	3,1
X1.6	56	45,9	48	39,3	2	1,6	16	13,1	122	100	3,2
X1.7	56	45,9	53	43,4	13	10,7	0	0,0	122	100	3,4
X1.8	45	36,9	59	48,4	18	14,8	0	0,0	122	100	3,2
X1.9	45	36,9	58	47,5	13	10,7	6	4,9	122	100	3,2
X1.10	45	36,9	58	47,5	2	1,6	17	13,9	122	100	3,1
X1.11	40	32,8	57	46,7	19	15,6	6	4,9	122	100	3,1
X1.12	46	37,7	63	51,6	2	1,6	11	9,0	122	100	3,2
X1.13	28	23,0	75	61,5	2	1,6	17	13,9	122	100	2,9
X1.14	45	36,9	58	47,5	8	6,6	11	9,0	122	100	3,1
X1.15	39	32,0	70	57,4	2	1,6	11	9,0	122	100	3,1
X1.16	50	41,0	53	43,4	19	15,6	0	0,0	122	100	3,3
X1.17	26	21,3	66	54,1	30	24,6	0	0,0	122	100	3,0
X1.18	50	41,0	59	48,4	13	10,7	0	0,0	122	100	3,3

Pendidikan

Pernyataan	Sebaran Skor								Total		Mean
	4		3		2		1		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%			
x2.1	26	21,3	77	63,1	19	15,6	0	0,0	122	100	3,1
x2.2	20	16,4	89	73,0	13	10,7	0	0,0	122	100	3,1
x2.3	33	27,0	64	52,5	25	20,5	0	0,0	122	100	3,1
x2.4	49	40,2	54	44,3	19	15,6	0	0,0	122	100	3,2

Pelatihan

Pernyataan	Sebaran Skor								Total		Mean
	4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
x3.1	34	27,9	74	60,7	14	11,5	0	0	122	100	3,2
x3.2	50	41,0	59	48,4	13	10,7	0	0	122	100	3,3
x3.3	50	41,0	59	48,4	13	10,7	0	0	122	100	3,3
x3.4	38	31,1	71	58,2	13	10,7	0	0	122	100	3,2
x3.5	45	36,9	58	47,5	19	15,6	0	0	122	100	3,2
x3.6	44	36,1	65	53,3	13	10,7	0	0	122	100	3,3
x3.7	38	31,1	65	53,3	19	15,6	0	0	122	100	3,2
x3.8	33	27,0	76	62,3	13	10,7	0	0	122	100	3,2
x3.9	33	27,0	76	62,3	13	10,7	0	0	122	100	3,2
x3.10	27	22,1	78	63,9	17	13,9	0	0	122	100	3,1

Kemampuan Kerja

Pernyataan	Sebaran Skor								Total		Mean
	4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	25	20,5	80	65,6	17	13,9	0	0,0	122	100	3,1
Z.2	9	7,4	91	74,6	22	18,0	0	0,0	122	100	2,9
Z.3	21	17,2	89	73,0	12	9,8	0	0,0	122	100	3,1
Z.4	14	11,5	96	78,7	12	9,8	0	0,0	122	100	3,0
Z.5	19	15,6	81	66,4	22	18,0	0	0,0	122	100	3,0
Z.6	17	13,9	87	71,3	18	14,8	0	0,0	122	100	3,0
Z.7	24	19,7	76	62,3	22	18,0	0	0,0	122	100	3,0
Z.8	44	36,1	60	49,2	18	14,8	0	0,0	122	100	3,2
Z.9	23	18,9	81	66,4	18	14,8	0	0,0	122	100	3,0

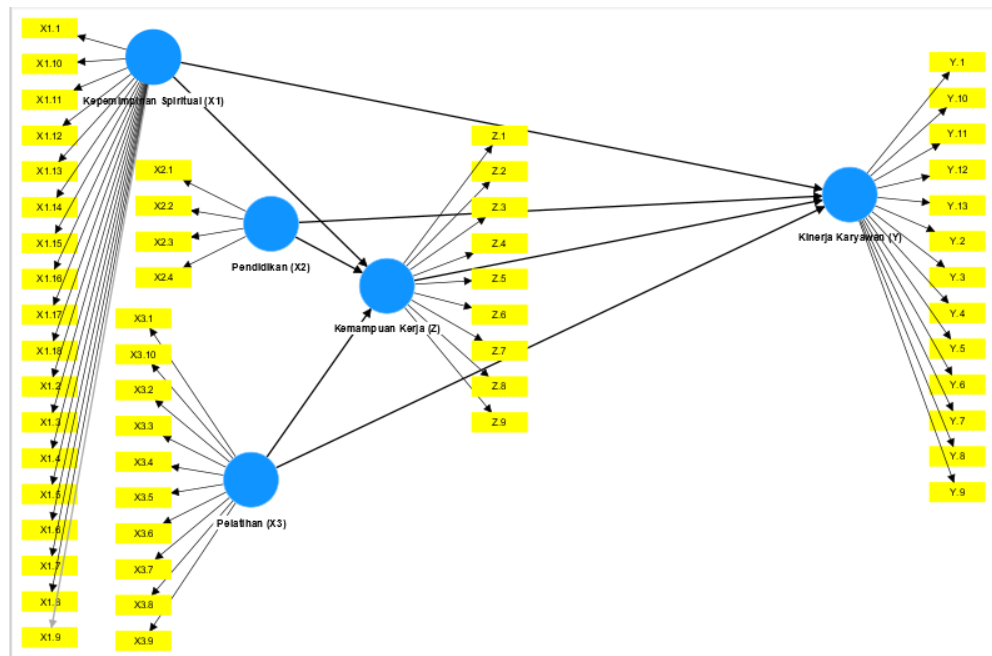
Kinerja Karyawan

Pernyataan	Sebaran Skor								Total		Mean
	4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
y.1	20	16,4	89	73,0	13	10,7	0	0,0	122	100	3,1

y.2	16	13,1	93	76,2	13	10,7	0	0,0	122	100	3,0
y.3	18	14,8	91	74,6	13	10,7	0	0,0	122	100	3,0
y.4	19	15,6	66	54,1	30	24,6	7	5,7	122	100	2,8
y.5	26	21,3	78	63,9	18	14,8	0	0,0	122	100	3,1
y.6	13	10,7	80	65,6	29	23,8	0	0,0	122	100	2,9
y.7	14	11,5	95	77,9	13	10,7	0	0,0	122	100	3,0
y.8	26	21,3	83	68,0	13	10,7	0	0,0	122	100	3,1
y.9	56	45,9	53	43,4	13	10,7	0	0,0	122	100	3,4
y.10	8	6,6	82	67,2	32	26,2	0	0,0	122	100	2,8
y.11	14	11,5	95	77,9	13	10,7	0	0,0	122	100	3,0
y.12	27	22,1	82	67,2	13	10,7	0	0,0	122	100	3,1
y.13	20	16,4	89	73,0	13	10,7	0	0,0	122	100	3,1

Lampiran 4 Hasil Analisis data

Skema PLS



Convergen (Outer Loading)

Pemuatan luar (Outer loadings) - Matriks Perbesar (80%)

	Kemampuan Kerja (Z)	Kepemimpinan Spiritual (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X3)	Pendidikan (X2)
X1.1		0.973			
X1.10		0.900			
X1.11		0.902			
X1.12		0.791			
X1.13		0.880			
X1.14		0.930			
X1.15		0.892			
X1.16		0.905			
X1.17		0.636			
X1.18		0.926			
X1.2		0.937			
X1.3		0.972			
X1.4		0.888			
X1.5		0.997			
X1.6		0.921			
X1.7		0.940			
X1.8		0.933			
X1.9		0.817			
X2.1					0.848
X2.2					0.937
X2.3					0.909
X2.4					0.847
X3.1				0.891	
X3.10				0.890	
X3.2				0.958	
X3.3				0.958	
X3.4				0.923	
X3.5				0.872	

Pemuatan luar (Outer loadings) - Matriks Perbesar (80%)

	Kemampuan Kerja (Z)	Kepemimpinan Spiritual (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X3)	Pendidikan (X2)
X3.4				0.923	
X3.5				0.872	
X3.6				0.944	
X3.7				0.904	
X3.8				0.933	
X3.9				0.919	
Y.1			0.944		
Y.10			0.700		
Y.11			0.954		
Y.12			0.883		
Y.13			0.950		
Y.2			0.950		
Y.3			0.935		
Y.4			0.550		
Y.5			0.910		
Y.6			0.728		
Y.7			0.954		
Y.8			0.955		
Y.9			0.778		
Z.1	0.689				
Z.2	0.847				
Z.3	0.895				
Z.4	0.852				
Z.5	0.800				
Z.6	0.905				
Z.7	0.837				
Z.8	0.875				
Z.9	0.888				

Diskriminan (Cross Loading)

Validitas diskriminan - Pemuatan silang (Cross loadings) Perbesar (80%) Salin ke Excel Salin

	Kemampuan Kerja (Z)	Kepemimpinan Spiritual (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X3)	Pendidikan (X2)
X1.1	0.691	0.973	0.808	0.877	0.892
X1.10	0.585	0.900	0.739	0.792	0.897
X1.11	0.416	0.802	0.546	0.678	0.583
X1.12	0.570	0.791	0.742	0.781	0.698
X1.13	0.624	0.880	0.697	0.844	0.857
X1.14	0.653	0.930	0.680	0.848	0.815
X1.15	0.614	0.892	0.694	0.824	0.771
X1.16	0.678	0.905	0.688	0.873	0.856
X1.17	0.259	0.636	0.482	0.531	0.715
X1.18	0.674	0.928	0.726	0.893	0.849
X1.2	0.659	0.937	0.801	0.890	0.859
X1.3	0.720	0.972	0.836	0.884	0.842
X1.4	0.575	0.868	0.784	0.802	0.704
X1.5	0.675	0.967	0.825	0.879	0.871
X1.6	0.741	0.921	0.746	0.864	0.811
X1.7	0.722	0.940	0.776	0.914	0.796
X1.8	0.690	0.933	0.784	0.859	0.816
X1.9	0.480	0.817	0.645	0.720	0.614
X2.1	0.602	0.791	0.662	0.843	0.848
X2.2	0.546	0.814	0.667	0.899	0.937
X2.3	0.553	0.799	0.690	0.820	0.909
X2.4	0.576	0.959	0.597	0.779	0.847
X3.1	0.624	0.834	0.742	0.891	0.835
X3.10	0.539	0.784	0.691	0.890	0.878
X3.2	0.742	0.880	0.791	0.958	0.825
X3.3	0.742	0.880	0.791	0.958	0.825
X3.4	0.674	0.824	0.707	0.823	0.887
X3.5	0.689	0.815	0.783	0.872	0.848

Validitas diskriminan - Pemuatan silang (Cross loadings) Perbesar (80%) Salin ke Excel

	Kemampuan Kerja (Z)	Kepemimpinan Spiritual (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X3)	Pendidikan (X2)
X3.4	0.674	0.824	0.707	0.923	0.897
X3.5	0.689	0.815	0.783	0.872	0.848
X3.6	0.697	0.871	0.745	0.944	0.885
X3.7	0.682	0.814	0.671	0.904	0.878
X3.8	0.641	0.900	0.818	0.933	0.924
X3.9	0.661	0.855	0.821	0.919	0.831
Y.1	0.837	0.789	0.944	0.783	0.718
Y.10	0.711	0.377	0.700	0.399	0.317
Y.11	0.858	0.765	0.954	0.789	0.724
Y.12	0.825	0.630	0.883	0.685	0.585
Y.13	0.890	0.737	0.950	0.767	0.612
Y.2	0.849	0.772	0.950	0.786	0.721
Y.3	0.831	0.780	0.935	0.765	0.705
Y.4	0.355	0.342	0.550	0.403	0.391
Y.5	0.850	0.768	0.910	0.770	0.655
Y.6	0.608	0.571	0.728	0.541	0.548
Y.7	0.858	0.765	0.954	0.789	0.724
Y.8	0.853	0.772	0.955	0.774	0.825
Y.9	0.722	0.940	0.776	0.914	0.796
Z.1	0.689	0.565	0.570	0.594	0.607
Z.2	0.847	0.378	0.693	0.362	0.314
Z.3	0.895	0.705	0.917	0.745	0.586
Z.4	0.852	0.647	0.809	0.680	0.584
Z.5	0.800	0.351	0.573	0.382	0.291
Z.6	0.905	0.718	0.838	0.749	0.703
Z.7	0.837	0.364	0.723	0.391	0.328
Z.8	0.875	0.644	0.764	0.710	0.603
Z.9	0.888	0.747	0.844	0.751	0.704

(cronbach's alpha)

Validitas dan reliabilitas konstruk - Ringkasan Perbesar (80%)

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Kemampuan Kerja (Z)	0.950	0.992	0.957	0.715
Kepemimpinan Spiritual (X1)	0.984	0.998	0.988	0.799
Kinerja Karyawan (Y)	0.971	0.980	0.975	0.758
Pelatihan (X3)	0.979	0.980	0.981	0.841
Pendidikan (X2)	0.908	0.909	0.938	0.785

R-Square

R-square - Ringkasan

	R-square	Adjusted R-square
Kemampuan Kerja (Z)	0.555	0.544
Kinerja Karyawan (Y)	0.885	0.881

Pengaruh Langsung

Koefisien jalur - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p Perbesar (80%)

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)
Kemampuan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.585	0.588	0.088	8.633	0.000
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Kemampuan Kerja (Z)	0.207	0.215	0.138	1.503	0.133
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.226	0.238	0.086	2.637	0.008
Pelatihan (X3) -> Kemampuan Kerja (Z)	0.799	0.788	0.142	5.630	0.000
Pelatihan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.352	0.337	0.124	2.837	0.005
Pendidikan (X2) -> Kemampuan Kerja (Z)	-0.311	-0.307	0.197	1.581	0.114
Pendidikan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.168	-0.167	0.106	1.591	0.112

Pengaruh Tidak langsung

Efek tidak langsung spesifik - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p Perbesar (80%)

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)
Pelatihan (X3) -> Kemampuan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.457	0.458	0.088	5.284	0.000
Pendidikan (X2) -> Kemampuan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.182	-0.179	0.115	1.579	0.114
Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Kemampuan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.121	0.127	0.083	1.457	0.145



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI Gajayana 50 Malang Telepon (0341)
 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si
 NIP : 198908082020121002
 Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : MU`IZZU FAUZAN ZAIN
 NIM : 19540069
 Konsentrasi : Entrepeneur

Judul Skripsi: **PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, PENDIDIKAN, DAN
 PELATIHAN TARHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN
 KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BMTUGT NUSANTARA DI
 MALANG DAN PASURUAN**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	22%	16%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Januari 2024

UP2M



Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si

muizzu

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	10%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
3	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
6	Riyanda, Fasa Yogi. "Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Donating, Work Experience dan Workplace Spirituality Dengan Innovation Behaviour Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Nasmoco Jateng & Diy)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	1%
7	eprints.iain-surakarta.ac.id	