

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH SPIRITUALITAS ISLAMI DI TEMPAT KERJA

Indra Caniago¹, Taufik²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, IIB Darmajaya
igo@darmajaya.ac.id^{1*}, taufik@darmajaya.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh spiritualitas Islami di tempat kerja. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang memotivasi secara intrinsik sehingga mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja dan pada akhirnya berdampak kepada kinerja. Penerapan penelitian ini diterapkan di Perguruan Tinggi IIB Darmajaya. Perguruan Tinggi IIB Darmajaya saat ini menaruh perhatian yang besar kepada spiritualitas di tempat kerja. Oleh karena itu menarik untuk diteliti bagaimana pengaruhnya terhadap spiritualitas Islami di tempat kerja dan kinerja karyawan dan dosennya.

Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 68 responden dosen dan karyawan IIB Darmajaya. Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap spiritualitas Islami di tempat kerja. Kepemimpinan spiritualitas juga berpengaruh terhadap kinerja tugas. Spiritualitas Islami di tempat kerja berdampak positif terhadap kinerja tugas. Namun hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa spiritualitas Islami di tempat kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja tugas dosen dan karyawan. Kepemimpinan spiritual berpengaruh langsung terhadap kinerja tugas tanpa dimediasi oleh spiritualitas Islami di tempat kerja. Kinerja tugas dosen dan karyawan IIB Darmajaya dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual dan spiritualitas Islami di tempat kerja, akan tetapi pengaruh spiritualitas Islami di tempat kerja lebih besar dibandingkan kepemimpinan spiritual.

Rekomendasi ke depan, baik kepemimpinan spiritual dan spiritualitas Islami keduanya penting bagi dosen dan karyawan IIB Darmajaya. Oleh karena itu pemimpin yang memiliki spiritualitas yang baik yang membentuk spiritualitas Islami di tempat kerja akan meningkatkan kinerja dosen dan karyawan IIB Darmajaya.

Kata kunci: Kepemimpinan Spiritual, Spiritualitas Islami di Tempat Kerja, Kinerja Tugas Karyawan

*Corresponding Author: Indra Caniago (igo@darmajaya.ac.id)

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of spiritual leadership on employee performance mediated by Islamic spirituality in the workplace. Spiritual leadership is leadership behavior that intrinsically motivates so that it affects spirituality in the workplace and ultimately affects performance. The application of this research was applied at the IIB Darmajaya. IIB Darmajaya currently pays great attention to spirituality in the workplace. It is therefore interesting to examine how they affect Islamic spirituality in the workplace and the performance of its employees and lecturers.

The number of returned questionnaires was 68 lecturer respondents and IIB Darmajaya employees. The results of the analysis using SPSS show that spiritual leadership influences Islamic spirituality in the workplace. Spirituality leadership also influences task performance. Islamic spirituality at work has a positive impact on task performance. However, the results of hypothesis testing indicate that Islamic spirituality in the workplace does not mediate the influence of spiritual leadership on the task performance of the lecturer and staff of IIB Darmajaya. Spiritual leadership has a direct effect on performance without being mediated by Islamic spirituality in the workplace. The performance of the lecturers and staff of IIB Darmajaya is influenced by spiritual leadership and Islamic spirituality in the workplace, but the influence of Islamic spirituality in the workplace is greater than spiritual leadership.

Recommendations of this study are that spiritual leadership and Islamic spirituality are both important for lecturers and staff of IIB Darmajaya. Therefore, leaders who have good spirituality that form Islamic spirituality in the workplace will improve the performance of lecturers and employees of IIB Darmajaya.

Keywords: Spiritual Leadership, Islamic Spirituality at Work, Task Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan spiritual bertujuan untuk melaksanakan strategi dan memberdayakan individu dan tim (dalam organisasi) untuk membangun konsensus nilai dan visi organisasi, sehingga dapat meningkatkan komitmen dan kinerja organisasi (Fry *et al*, 2005). Kepemimpinan spiritual muncul sebagai pendekatan berbasis nilai pada kepemimpinan. Kepemimpinan ini berasumsi bahwa interaksi pemimpin dan bawahan adalah bangunan penting pada budaya organisasi yang memiliki keterhubungan nilai, yang memampukan bawahan mencapai rasa kesejahteraan spiritual atau kemaknaan di tempat kerja (Hunsaker, 2019).

Fry (2003) menyatakan kepemimpinan spiritual meliputi nilai, sikap dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik memotivasi seseorang atau orang lain, sehingga mereka memiliki rasa spiritual yang bertahan melalui panggilan dan keanggotaan. Kepemimpinan spiritual merupakan kebutuhan yang mendasar baik pada pemimpin maupun bawahan agar spiritualitasnya bertahan sehingga mereka lebih komit terhadap organisasi dan produktif.

Di dalam kepemimpinan spiritual terdapat motivasi intrinsik yang terdiri dari visi, harapan/keyakinan, dan cinta altruistik (perhatian lebih terhadap kesejahteraan orang lain), yang terdiri dari dua kebutuhan spiritual yaitu rasa dari panggilan suara dan hubungan sosial. Panggilan adalah dimensi kunci dari kebutuhan kepemimpinan spiritual.

Selanjutnya karyawan akan termotivasi secara internal oleh pimpinan yang mampu memenuhi kebutuhan spiritualnya. Pemenuhan ini dicapai melalui penciptaan visi yang menyediakan rasa panggilan serta membangun budaya organisasi berdasarkan cinta altruistik dan perhatian kepada orang lain (Fry, 2003).

Berdasarkan pandangan tersebut maka kepemimpinan spiritual dapat membangkitkan spiritualitas bawahan di tempat kerja ketika kebutuhan spiritualitas bawahan dapat dipenuhi. Temuan Afsar *et al* (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap spiritualitas di tempat kerja. Penerapan spiritualitas pada diri pimpinan dan bawahan akan membawa kepada penghargaan yang tinggi pada kesejahteraan baik pribadi maupun masa lalu seseorang serta kualitas hubungan yang baik dengan orang lain. Hal ini akan memunculkan rasa bahwa hidup membutuhkan tujuan dan makna, kapasitas untuk mengatur lingkungan sekitar secara efektif, kemampuan untuk mengikuti keyakinan terdalam, rasa untuk melanjutkan pertumbuhan dan realisasi diri (Fry *et al*, 2005).

Spiritualitas di tempat kerja telah menjadi fokus utama para pekerja selama bertahun-tahun (Marques *et al*, 2005). Karyawan yang menghabiskan banyak waktu untuk memisahkan antara spiritualitas dan agama di tempat kerja merupakan tindakan yang tidak efektif. Bahkan pemimpin yang efektif harus menciptakan lingkungan bagi karyawan untuk mengeskpresikan agamanya serta menghargai keyakinan atau agama orang lain (Hicks, 2003).

Berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan spiritualitas terhadap spiritualitas Islami di tempat kerja. Spiritualitas Islami berbeda dari spiritualitas barat. Spiritualitas Islami mengakar pada agama, yang belum tentu ada di dalam perspektif barat. Islam meyakini bahwa ruh (spirit) selalu berupaya untuk dekat dengan Allah SWT untuk mencari ridha Allah (Adawiyah dan Pramuka, 2018).

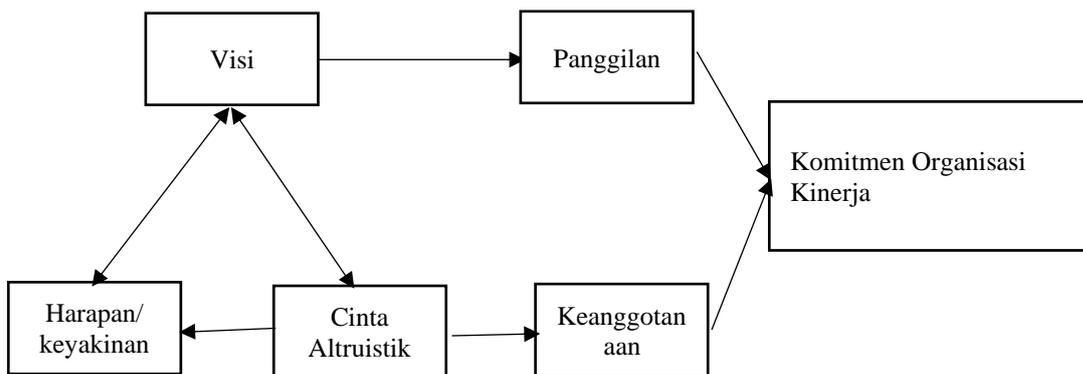
Menurut Saks (2011) spiritualitas di tempat kerja akan membentuk kelekatan karyawan. Oleh karena itu spiritualitas di tempat kerja diprediksi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Petchsawanga (2012) menemukan bahwa spiritualitas berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa perlu dimediasi oleh meditasi.

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh spiritualitas Islami di tempat kerja. Penelitian ini diterapkan di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya sebagai salah satu perguruan tinggi swasta terbaik di Provinsi Lampung. Kepemimpinan pada IIB Darmajaya saat ini menanamkan perhatian besar pada aspek spiritualitas di tempat kerja. Hal ini tampak pada aktivitas spiritual yang semakin meningkat dan menjadi bagian dari kehidupan kerja. Berdasarkan praktek spiritualitas tersebut, tentunya menarik untuk diteliti pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas Islami di tempat kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan Spiritual

Teori kepemimpinan spiritual dikembangkan oleh Fry (2003). Di dalam kepemimpinan spiritual terdapat model motivasi intrinsik yang meliputi visi, harapan/keyakinan dan cinta altruistik, spiritualitas di tempat kerja serta keberthanan spiritual. Tujuan dari kepemimpinan spiritual adalah untuk mengetuk kebutuhan fundamental baik pemimpin dan bawahan terhadap keberthanan spiritual melalui panggilan dan keanggotaan untuk menciptakan visi dan nilai yang sesuai antara individu, tim dan organisasi. Puncaknya adalah mencapai level komitmen organisasi dan produktifitas (Fry *et al*, 2005). Model kausal teori kepemimpinan spiritual dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model kausal teori kepemimpinan spiritual
Sumber: Fry *et al*, 2011

Model tersebut mengandung dua hal berikut. 1) Penciptaan visi dimana pemimpin dan bawahan mengalami rasa panggilan bahwa hidup memiliki makna dan membuat 2) perubahan. Membangun budaya organisasi/sosial berdasarkan nilai cinta altruistik dimana pemimpin dan bawahan memiliki rasa keanggotaan, merasa dimengerti dan diapresiasi, serta kepedulian, perhatian dan apresiasi terhadap diri dan orang lain (Fry, 2003).

Teori kepemimpinan beretika kemudian diperluas dengan mengeksplorasi konsep kesehatan positif dan kesejahteraan melalui pengembangan spiritualitas di tempat kerja, etika karakter, psikologi positif dan kepemimpinan beretika. Kepemimpinan beretika menyediakan konsensus antara nilai, sikap dan perilaku yang dibutuhkan pada kesehatan mental dan kesejahteraan. Tabel 2 menunjukkan kualitas kepemimpinan spiritual.

Aplikasi kepemimpinan spiritual akan membawa kepada kesejahteraan seperti mengalami kesejahteraan psikologis yang lebih besar, serta memiliki masalah yang berkaitan dengan kesehatan mental yang lebih sedikit (Fry *et al*, 2005). Menurut Fry *et al* (2011) kepemimpinan spiritual berbeda dari pemimpin spiritual. Kepemimpinan spiritual menekankan kepada pendekatan yang kurang berpusat kepada pemimpin. Fokusnya adalah pada keterlibatan semua anggota kelompok terhadap kebutuhan spiritual serta meningkatkan komitmen dan kinerja organisasi.

Tabel 2. Kualitas Kepemimpinan Spiritual

Visi	Cinta altruistik	Harapan/keyakinan
Daya tarik luas bagi pemangku kepentingan utama	Kepercayaan/loyalitas	Daya tahan
Menentukan tujuan dan perjalanan	Pengampunan / penerimaan / terima kasih	Ketekunan
Mencerminkan cita-cita tinggi	Integritas	Melakukan apa yang diperlukan
Mendorong harapan / keyakinan	Kejujuran	Peregangan Tujuan
Menetapkan standar keunggulan	Keberanian	Harapan akan hadiah / kemenangan
	Keunggulan	Kerendahan Hati
	Kebaikan	
	Kasih sayang	
	Kesabaran / kelemahlembutan / daya tahan	

Sumber: Fry *et al*, 2005

Spiritualitas Islami di tempat kerja

Spiritualitas dapat didefinisikan sebagai hubungan pribadi manusia dengan yang transenden, hubungan antara pribadi manusia, dan cara seseorang membayangkan bagaimana mencapai pengembangan diri (Konz and Ryan, 1999).

Islam berarti menaati Allah. Taat tersebut didasarkan kepada tauhid yaitu mengesakan Allah SWT. Imam Ghazali menyatakan bahwa spiritualitas menghasilkan iman. Spirit (ruh) adalah elemen yang diberikan Allah SWT kepada manusia. Sistem spiritual Islam memiliki tiga bidang yaitu taqarrub, muraqabah, dan istiqamah (Adawiyah dan Pramuka, 2017). Taqarrub adalah upaya untuk lebih dekat kepada Allah SWT, sebagaimana yang diperintahkan Allah SWT dan Al Quran dan Sunnah Rasulullah SAW. Sistem spiritual menuntut setiap orang untuk taat pada perintahNya serta menjauhi larangNya.

Taqarrub adalah tahap awal pengembangan keyakinan untuk mencapai ridha Allah (Al Quran 49:13). Muraqabah berarti mewaspadaai potensi serangan penyakit spiritual, oleh karena syaitan selalu mencari peluang untuk menyerang dan menarik manusia untuk tidak mematuhi perintah Allah SWT. Muraqabah menunjukkan pada diri seorang muslin terdapat makna dalam tindakan. Istiqamah adalah tabah atau teguh di jalan yang benar. Istiqamah dibutuhkan seorang muslim untuk meningkatkan spiritualitasnya.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Spiritualitas Islami di tempat kerja

Kepemimpinan spiritual melalui nilai, sikap dan perilakunya akan memotivasi orang lain secara intrinsik, sehingga mereka memiliki rasa spiritual yang bertahan melalui panggilan dan keanggotaan. Kepemimpinan spiritual merupakan kebutuhan yang mendasar baik pada pemimpin maupun bawahan agar spiritualitasnya bertahan sehingga mereka lebih komit terhadap organisasi dan produktif (Fry, 2003).

Panggilan dalam hal ini adalah visi yang dikembangkan organisasi. Sedangkan keanggotaan adalah komitmen menjadi bagian di dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap spiritualitas di tempat kerja (Fry *et al*, 2005; Afsar *et al*, 2016; Bayighomog dan Arasli, 2019). Afsar *et al* (2016) menemukan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap spiritualitas di tempat kerja yang dipengaruhi juga oleh motivasi intrinsik dan perilaku pro lingkungan. Berdasarkan pemaparan ini maka dapat dikembangkan hipotesis pertama yaitu:

H1: Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap spiritualitas Islami di tempat kerja

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Spiritualitas di Tempat Kerja

Fry *et al* (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual yang meliputi visi, harapan/keyakinan dan cinta altruistik, akan dapat mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja melalui panggilan dan keanggotaan yang disebut kesejahteraan spiritual. Melalui panggilan dan keanggotaan tersebut maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja terdiri dari kinerja tugas, kinerja adaptif dan kinerja kontekstual (Pradhan, dan Jena, 2017). Kinerja tugas merupakan perilaku eksplisit pekerjaan yang meliputi tanggung jawab pekerjaan mendasar sebagai bagian dari deskripsi pekerjaan (jobdes). Kinerja tugas membutuhkan kemampuan kognitif yang diperoleh dari pengetahuan tugas, ketrampilan, serta kebiasaan tugas. Kinerja adaptif menuntut kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan situasi kerja yang berubah seperti transformasi teknologi, perubahan tugas, restrukturisasi organisasi dsb. Kinerja kontekstual adalah perilaku prososial individu yang ditunjukkan oleh karyawan. Perilaku tersebut dibutuhkan namun tidak ditunjukkan dalam deskripsi pekerjaan seperti, kerja tim, kesetiaan dan penentuan. Kinerja kontekstual merupakan perasaan dan cara pandang karyawan terhadap rekan kerjanya sebagai *esprit de corps* (semangat kesatuan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja (Fry *et al*, 2011; Fry *et al*, 2016; Yang *et al*, 2017). Penelitian Fry *et al* (2011) dan Fry *et al* (2016) menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja dimediasi oleh spiritualitas di tempat kerja. Selanjutnya Yang *et al* (2017) menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh energi relasional.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut maka diperoleh bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja akan tetapi dimediasi oleh variabel intrinsik lainnya. Demikian dapat dikembangkan hipotesis berikutnya. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.

H2: Kepemimpinan spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh spiritualitas Islami di tempat kerja.



Gambar 2. Model Mediasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanasi, yaitu menjelaskan pengaruh dari variabel dependen terhadap variabel independen. Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi IIB Darmajaya. IIB Darmajaya saat ini menanamkan perhatian besar terhadap spiritualitas karyawannya, sehingga menjadi situs yang tepat untuk kajian pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu kepemimpinan spiritual, spiritualitas Islami di tempat kerja serta kinerja karyawan. Kepemimpinan spiritual (X1) adalah model memotivasi secara intrinsik yang meliputi visi, harapan/keyakinan dan cinta altruistik (Fry, 2003). Pengukuran kepemimpinan spiritual merupakan modifikasi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Fry *et al* (2005). Spiritualitas Islami di tempat kerja (Mediasi, M) adalah ketaatan kepada Allah SWT yang mencakup tiga hal taqarrub, muraqabah, dan istiqamah (Adawiyah dan Pramuka, 2017). Pengukuran spiritualitas Islami di tempat kerja menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Adawiyah dan Pramuka (2017).

Kinerja (Y) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dalam tanggung jawab sesuai yang diberikan kepadanya (Syailendra et al., 2016). Pengukuran kinerja merujuk kepada Pradhan dan Jena (2017) yang terdiri dari tiga dimensi: kinerja tugas, kinerja adaptif dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas adalah kinerja yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan. Kinerja adaptif adalah kemampuan beradaptasi dengan perubahan situasi kerja. Kinerja kontekstual adalah kinerja berkaitan dengan hubungan kerja atau perilaku prososial.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian. Dengan demikian jenis data penelitian adalah data primer. Sampel penelitian adalah dosen dan karyawan IIB Darmajaya. Jumlah keseluruhan dosen dan karyawan IIB Darmajaya berkisar 370 orang. Berdasarkan rumus Slovin (2007:78), maka jumlah sampel penelitian adalah 78 orang, selanjutnya digenapkan menjadi 100 sampel penelitian.

Ghozali (2005: 40) menyatakan suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan perhitungan korelasi *product moment* dari person dengan bantuan SPSS ver. 17 for Windows.

Suatu variabel di katakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2015:48). Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha* menggunakan SPSS Versi 17. Untuk menguji pengaruh mediasi dari model penelitian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran kuesioner kepada dosen dan karyawan IIB Darmajaya menunjukkan terdapat 68 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Selanjutnya karakteristik responden dibahas sebagai berikut.

Karakteristik responden menunjukkan usia rata-rata dosen dan karyawan berkisar 31 sd 50 tahun, jenis kelamin yang lebih dominan adalah laki-laki. Responden umumnya beragama Islam dengan jabatan terbesar adalah dosen dan lama bekerja rata-rata diatas 10 tahun. Akan tetapi terdapat sekitar 12% responden tidak menjawab karakteristik responden.

Hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh item memiliki validitas yang baik, kecuali item 11 dari variabel kinerja yang selanjutnya dikeluarkan dari analisis (Tabel 1). Hasil pengujian reliabilitas juga menunjukkan seluruh variabel memiliki reliabilitas yang tinggi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Item variabel	Total korelasi item yang dikoreksi	Item variabel	Total korelasi item yang dikoreksi	Item variabel	Total korelasi item yang dikoreksi
Kinerja		Kepemimpinan Spiritual		Spiritualitas Islami	
Item 1	0,315	Item 1	0,382	Item 1	0,565
Item 2	0,559	Item 2	0,683	Item 2	0,661
Item 3	0,579	Item 3	0,769	Item 3	0,723
Item 4	0,593	Item 4	0,746	Item 4	0,684
Item 5	0,533	Item 5	0,623	Item 5	0,705
Item 6	0,533	Item 6	0,650	Item 6	0,714
Item 7	0,735	Item 7	0,830	Item 7	0,687
Item 8	0,662	Item 8	0,786		
Item 9	0,710	Item 9	0,763		
Item 10	0,555	Item 10	0,851		
Item 12	0,473	Item 11	0,563		
Item 13	0,699	Item 12	0,770		
Item 14	0,613	Item 13	0,718		
Item 15	0,637	Item 14	0,721		
Item 16	0,630	Item 15	0,513		
Item 17	0,677	Item 16	0,702		
Item 18	0,640	Item 17	0,633		
Item 19	0,587				
Item 20	0,650				
Item 21	0,649				
Item 22	0,572				
Item 23	0,705				

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas Instrumen penelitian

Variabel	Cronbach Alpha
Kinerja tugas	0,930
Kepemimpinan spiritual	0,943
Spiritualitas Islami	0,880

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil pengujian menunjukkan kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap spiritualitas Islami karyawan. Kepemimpinan spiritual juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun ketika dilakukan pengujian mediasi hasil analisis menunjukkan spiritualitas Islami tidak memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja. Meskipun spiritualitas Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa dimediasi oleh spiritualitas Islami di tempat kerja.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Spiritualitas Islami	Kinerja
Kepemimpinan Spiritual	0,697**	0,582 **
Model mediasi		
Kepemimpinan Spiritual		0,253
Spiritualitas Islami		0,471**

**Signifikan < 0,001

* Signifikan < 0,05

PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap spiritualitas islami di tempat kerja dan kinerja karyawan. Meskipun spiritualitas Islami di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun spiritualitas Islami di tempat kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan spiritualitas terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap spiritualitas di tempat kerja selaras dengan penelitian sebelumnya (Fry *et al*, 2005; Afsar *et al*, 2016; Bayighomog dan Arasli, 2019). Hasil ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang memenuhi kebutuhan fundamental terhadap keberterahan spiritual melalui panggilan dan keanggotaan untuk menciptakan visi dan nilai yang sesuai antara individu, tim dan organisasi akan dapat meningkatkan spiritualitas Islami di tempat kerja.

Temuan pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja juga sesuai dengan penelitian sebelumnya (Fry *et al*, 2011; Fry *et al*, 2016; Yang *et al*, 2017). Temuan ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mengutamakan spiritualitas akan dapat meningkatkan kinerja dosen dan karyawan, baik kinerja tugas, kinerja adaptif dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas adalah kinerja yang berkaitan langsung dengan hasil pekerjaan dosen dan karyawan. Kepemimpinan spiritual dapat berpengaruh terhadap kinerja adaptif dosen dan karyawan yaitu kemampuan karyawan beradaptasi dengan perubahan situasi kerja. Kepemimpinan spiritual juga dapat berpengaruh terhadap kinerja kontekstual yaitu perilaku prososial karyawan seperti kerja tim, kesetiaan serta hubungan kerja.

Namun hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa spiritualitas Islami di tempat kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja dosen dan karyawan. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Fry *et al* (2011) dan Fry *et al* (2016). Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dan karyawan dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan spiritual tanpa dimediasi oleh spiritualitas di tempat bekerja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya bahwa spiritualitas Islami memediasi pengaruh tersebut. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan pengukuran dari penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menggunakan pengukuran spiritualitas di tempat kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan pengukuran lebih spesifik yaitu spiritualitas Islami di tempat kerja. Perbedaan pengukuran ini dapat menyebabkan perbedaan hasil penelitian. Spiritualitas Islami di tempat kerja bisa jadi telah dimiliki oleh individu dosen dan karyawan, sehingga bukan bentukan dari kepemimpinan. Namun perpaduan kepemimpinan spiritual dan spiritualitas Islami di tempat kerja akan berdampak bagus dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik kinerja tugas, kinerja adaptif maupun kinerja kontekstual. Dengan demikian ketika kinerja dosen dan karyawan dipertimbangkan untuk ditingkatkan maka pemimpin perlu memperhatikan aspek spiritualitas dirinya serta meningkatkan spiritualitas Islami di tempat kerjanya.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap spiritualitas Islami di tempat kerja. Kepemimpinan spiritual juga berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan. Selain itu spiritualitas Islami di tempat kerja juga berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan. Namun temuan penelitian menunjukkan spiritualitas Islami di tempat kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja tugas karyawan. Kepemimpinan spiritualitas berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa dimediasi oleh spiritualitas Islami di tempat kerja.

Temuan penelitian ini bahwa spiritualitas Islami di tempat kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja tugas karyawan tidak sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya. Perbedaan ini dapat disebabkan selain oleh perbedaan pengukuran dan konteks penelitian, sampel penelitian yang tergolong sedikit dan hanya pada satu objek penelitian yaitu kampus IIB Darmajaya. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah dilakukan pengujian dengan sampel yang lebih besar dan heterogen di beberapa objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Fry, L. W., Steve Vitucci, Marie Cedillo (2005) Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly* 16 (2005) 835–862.
- Hicks, D.A. (2003). *Religion and the Workplace: Pluralism, Spirituality, Leadership*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2005). “Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition”. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol. 7 No. 1, pp. 81-91.
- Adawiyah, W. R., dan Bambang Agus Pramuka, "Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace", *Journal of Management Development*, <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>.

- Petchsawanga, P. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion* 9:2, pp. 189- 208; doi: 10.1080/14766086.2012.688623.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol. 8, No. 4, December 2011, 317–340.
- Fry, L. W., Sean T. Hannah, Michael Noel, Fred O. Walumbwa (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 22:259–270.
- Hunsaker, W. D. (2019) Spiritual leadership and job burnout: Mediating effects of employee well-being and life satisfaction. *Management Science Letters*, 1257–1268.
- Afsar, B., Yuosre Badir, dan Umar Safdar Kiani (2016) Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology* 45:79-88
- Konz, G.N.P. and Ryan, F.X. (1999), “Maintaining an organizational spirituality: no easy task”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12, pp. 200-210.
- Bayighomog, S. W. Dan Hüseyin Araslı (2019) Workplace spirituality – customer engagement Nexus: the mediated role of spiritual leadership on customer-oriented boundary-spanning behaviors. *The Service Industries Journal* <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1570153>
- Yang, F., Jun Liu, Zhen Wang dan Yucheng Zhang (2017) Feeling Energized: A Multilevel Model of Spiritual Leadership, Leader Integrity, Relational Energy, and Job Performance. *Journal of Business ethics*, DOI 10.1007/s10551-017-3713-1
- Fry, L. W., John R. Latham, Sharon K. Clinebell, dan and Keiko Krahnk (2016) Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & religion*, <http://dx.doi.org/10.1080/14766086.2016.1202130>.
- Ofori, D., John. dan Ntsiful, Alex. (2016) Childcare demands and Employee Performance The Moderating Influence of Team Support. *International Journal of Team Performance Management* Vol. 22 No. 1/2, pp. 36-50.
- Syailendra, S., Fatimah, dan Adjeng, T. (2016). The Impact of Total Quality Management Practice on Employees' Satisfaction and Performance: The Case of Mass Media's Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 6, No. 2: 2162-3058