



## **PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP TERHADAP PERFORMA PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI KEBON SIRIH JAKARTA PUSAT**

**Elman Nafidzi**

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin*  
*Email : elman\_nafidzi@umbjm.ac.id*

### **ABSTRAK**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari peran seorang pemimpin dan kinerja pegawai yang tinggi. *Spiritual leadership* sebagai salah satu model yang diterapkan kepala perusahaan dalam mengarahkan dan membina para pegawai untuk menjalankan *job description* yang berpedoman kepada Tuhan Yang Maha Esa dan nilai-nilai agama yang diyakini. Observasi dilapangan didapatkan pimpinan Bank Syariah Mandiri menekankan pentingnya aspek spiritual dalam menjalankan *job description* yang telah ditentukan kepada pegawai. Adanya penekanan ibadah dalam bekerja bukan hanya berorientasi pada materi, tetapi juga berorientasi pada keberkahan dan memberikan *reward* bagi pegawai yang nantinya *fee* tersebut disumbangkan ke mesjid. Riset ini mengarahkan pada analisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap performa pegawai bank secara parsial. Jenis penelitian berupa deskriptif kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 88 orang pegawai Bank Syariah Mandiri melalui teknik pengambilan sampel *convenience sampling (nonprobability sampling)*. Data riset dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dan wawancara. Analisis data dibantu program SPSS melalui regresi linier sederhana dengan uji t. *Output* riset ini ditemukan sebanyak 59,1% (52 orang) menilai pimpinan mereka memiliki *spiritual leadership* yang tinggi dan lebih dari setengah 62 orang (70,5%) pegawai mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Analisis uji t didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha = 0,05$  dan nilai  $R = 0,595$  yang bermakna terdapat pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja pegawai bank sebesar 59,5%.

**Kata kunci : *Spiritual Leadership, Performa, Bank Syariah.***

### **ABSTRACT**

*The success of a company is inseparable from the role of a leader and high employee performance. Spiritual leadership is one of the models applied by the head of the company in directing and fostering employees to carry out job descriptions that are guided by God Almighty and believed religious values. Field observations found that the leadership of Bank Syariah Mandiri emphasized the importance of spiritual aspects in carrying out the job descriptions that have been determined for employees. The emphasis on worship in work is not only material oriented, but also oriented towards blessings and giving rewards to employees whose fees will be donated to the mosque. This research leads to a partial analysis of the influence of spiritual leadership on the performance of Bank employees. This type of research is quantitative descriptive, with a total sample of 88 employees of Bank Syariah Mandiri through convenience sampling (nonprobability sampling). Research data were collected using a closed questionnaire and interviews. Data analysis was assisted by the SPSS program through simple linear regression with the t test. The output of this research was found that 59.1% (52 people) rated their leaders as having high spiritual leadership and more than half of 62 people (70.5%) employees had high levels of performance. The t test analysis showed a significance value of  $0.000 < \alpha = 0.05$  and a value of  $R = 0.595$ , which means that there is a spiritual leadership influence on the performance of Bank employees by 59.5%.*

**Keywords : *Spiritual Leadership, Performance, Islamic Bank.***

## PENDAHULUAN

Dunia perbankan sangat berkembang pesat sejak tahun 90an sampai sekarang di era milenia seperti ini, tidak hanya perbankan yang dikelola pemerintah, koperasi, nasional, dan lainnya akan tetapi perbankan berdasarkan prinsip syariah. Bank Syariah dikenal sebagai lembaga keuangan yang berpedoman pada prinsip keadilan dan keseimbangan bersifat universalisme, kemaslahatan serta tidak mengandung unsur haram, *zalim*, bahkan *riba* yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) (OJK, 2017). Prinsip Bank Syariah berasaskan syariah Islam yang menyangkut operasional terkhusus cara bermuamalah dan berinteraksi sosial dengan sesama manusia menurut aturan Allah SWT dalam mengembangkan harta benda yang dimiliki (Darmawan, 2020).

Di abad ke 21 tantangan zaman syarat akan perubahan yang sangat pesat tidak terjawab oleh kepemimpinan perusahaan. Konsep kepemimpinan universal yang bersifat fleksibel bermodelkan spiritual telah berkembang, sebagai salah satu solusi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Selain itu sumber daya manusia yang berkualitas serta manajemen yang baik merupakan aspek yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas daya hasil perusahaan dan kinerja pegawai, walaupun perusahaan tersebut memiliki dana dan modal besar, teknologi yang canggih. Jika tidak dapat mengelola SDM secara maksimal mungkin perusahaan akan mengalami kesulitan. Seorang pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi tidak lepas dari peran pemimpin perusahaan yang menanamkan nilai-nilai spiritual (Riniwati, 2016).

Nilai-nilai spiritual yang dipegang seorang pemimpin akan

membawa para pegawai ke dimensi dunia kepada kellaian yang memiliki makna bahwa Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa adalah pemimpin yang memberikan petunjuk, melayani mempengaruhi dan menggerakkan kata hati, dan akhlak setiap individu dengan bijaksana menjadi suri tauladan bagi para pegawai (Tualeka, 2012). Seorang pemimpin yang baik memiliki ciri dia mampu memimpin dirinya sendiri ataupun orang lain yang berpedoman pada nilai-nilai agama yang di yakini.

Selanjutnya peran kinerja pegawai menjadi faktor yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Kinerja dimaknai dengan puncak pengoperasian program kegiatan dan pekerjaan untuk mencapai tujuan, performa pegawai dapat maju dan berkembang secara maksimal dan efektif sangat memerlukan arahan dan binaan yang tepat dari pemimpin ataupun perusahaan (Suryani et al., 2020).

Hasil observasi penulis di lapangan, pimpinan Bank Syariah Mandiri menekankan pentingnya aspek spiritual dalam menjalankan *job description* yang telah ditentukan kepada pegawai. Adanya penekanan ibadah dalam bekerja bukan hanya berorientasi pada materi, tetapi juga berorientasi pada keberkahan. Sehingga pemimpin bukan hanya mengatur dan mengontrol pegawai akan tetapi memberikan motivasi-motivasi spiritual kepada pegawai. Kemudian wawancara dengan wakil kepala bidang HCG (*Human Capital Group*) menyatakan "Sekarang kita mempunyai program Bank Syariah Mandiri mengalirkan berkah, tujuannya semua cabang yang performa atas kontribusi marginnya itu mereka mendapatkan *fee*, *fee* nya itu untuk membangun mesjid-mesjid di sekitar cabang mereka. Misalkan cabang

tersebut dalam pembiayaan memperoleh margin Rp. 200 miliar, kita ambil 20% nya, maka 20% itu kita serahkan ke mesjid-mesjid di sekitar cabang mereka. Jadi para pegawai itu lebih bersemangat apabila ada pesan-pesan spiritualitas. Mau tidak mau mereka harus mencapai target, mencapai kontribusi margin, dan bisa di sumbangkan juga untuk mesjid yang menjadi ladang pahala nantinya”.

Kinerja para pegawai dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan peran kepemimpinan dan tingkat motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Hasil temuan riset sebelumnya menyimpulkan suatu perusahaan tidak dapat berdiri sendiri dan kokoh tanpa campur tangan adanya kepemimpinan dan kinerja dari pegawai.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Pentingnya faktor kepemimpinan dalam menjalankan roda organisasi telah banyak dijelaskan oleh para ahli, sebagaimana yang dijabarkan oleh Dionne, Yammarino, Atwater dan Spangler dalam Nafidzi (2017) menjelaskan bahwa pemimpin yang cakap dalam mentransformasikan nilai-nilai terhadap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja tim. Sedangkan dalam penelitian Fry dalam Nafidzi (2017) menjelaskan kepemimpinan spiritual mengakibatkan peningkatan seorang pegawai dalam kesejahteraan rohani (panggilan dan keanggotaan) dan akhirnya positif dalam

peningkatan organisasi. Menurut Tualeka (2012) seorang pemimpin dapat merubah karyawannya menjadi lebih baik bila menyentuh jiwa spiritualnya secara langsung dengan cara mendekati setiap individu terhadap agama yang diyakininya. Berdasarkan pemaparan teori dan temuan dilapangan maka riset ini mengarahkan pada analisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap performa pegawai Bank Syariah Mandiri.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Spiritual Leadership

Makna kepemimpinan spiritual diartikan sebagai penggabungan poin-poin penting dalam diri manusia yang mencakup sikap dan perilaku agar termotivasi secara intrinsik sehingga muncul rasa pertahanan spiritual melalui panggilan jiwa. Terdapat dua hal yang mendasar dalam teori kepemimpinan spiritual : (1) Adanya kepentingan dan tuntutan zaman pada suatu lembaga organisasi dan, (2) Lembaga organisasi sebagai sumber wadah pembelajaran pertahanan spiritual untuk mendorong dan memotivasi anggota kelompok secara alami dengan dasar visi, cinta alturistik dan keyakinan/harapan. (Fry, 2011)

Kewajiban dan tugas dari model kepemimpinan ini ialah : (1) Mewujudkan dan melahirkan visi sebuah lembaga organisasi, sehingga menimbulkan panggilan jiwa, menemukan arti dan membuat sesuatu hal yang berbeda bagi para anggota organisasi. (2) Mewujudkan tradisi sosial dalam berorganisasi belandaskan cinta alturistik yang didalamnya terdapat kepedulian, saling perhatian, saling menghargai antar anggota organisasi baik dari pimpinan maupun para anggota, dan akhirnya melahirkan rasa dihargai, difahami, dan rasa keanggotaan yang kuat (Fry, 2011). (3) Harapan dan keyakinan sebagai basis

dan dasar keyakinan atas visi dan misi organisasi akan tercapai. Sweeny et al., dalam Nafidzi (2017) menjelaskan jika keyakinan dan harapan memiliki peranan yang penting dalam sebuah organisasi, karena menunjukkan arahan dan kemauan tinggi walaupun terdapat hambatan untuk mencapai kehidupan yang pantas.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Mathis & Jackson (2010) memaparkan kata kinerja sering diartikan sebagai hasil ataupun pencapaian individu maupun kelompok yang menghasilkan prestasi dalam sebuah lembaga organisasi maupun perusahaan sesuai dengan tanggung jawab, kewajiban dan wewenang untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah dirancang sesuai dengan tujuan sebuah organisasi tanpa adanya pelanggaran hukum, berasaskan pada etika dan moral dalam dunia bisnis.

Sedangkan kinerja pegawai diuraikan sebagai pencapaian prestasi kerja seorang pegawai dalam perusahaan yang nilai dari segi kualitas dan kuantitas sejalan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap anggotanya. (Hidayati, 2010)

Dessler (2005) membagi dua aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah:

- a) Aspek internal: berasal dari manusia itu sendiri berhubungan dengan karakteristik, kepribadian, dan moral seseorang. Perumpamaan seseorang diberikan amanah untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban, maka dia akan menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan sempurna sesuai dengan keyakinan, tekad dan kepercayaan dirinya sendiri.
- b) Aspek eksternal: aspek ini mempengaruhi prestasi pegawai

berasal dari luar individu dan lingkungan. Perumpamaan adanya fasilitas kerja, iklim organisasi, pengetahuan, sikap, dan perilaku rekan kerja serta adanya gaya kepemimpinan atasan dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi.

Adapun parameter yang menjadi acuan dalam mengukur tingkat personil kinerja pegawai terdiri atas 5 hal penting diantaranya adalah:

- a) *Quality*: hasil kinerja individu atau laporan kinerja yang telah mencapai ataupun mendekati nilai yang baik dan sempurna dan laporan tersebut dapat diterima sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi.
- b) *Productivity*: sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan energi, tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam segi kuantitas maupun jumlah.
- c) *Reliability*: suatu kepercayaan dan penghargaan penuh yang diberikan perusahaan ataupun organisasi untuk menyelesaikan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan.
- d) *Availability*: ketepatan waktu seseorang dalam bentuk catatan dan daftar hadir pegawai dalam melakukan aktivitas yang diselesaikan.
- e) *Independence*: kebebasan dan kemandirian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan dan bimbingan dari atasan maupun pengawas (Dessler, 2005).

### **Penelitian Terdahulu**

Para cendekiawan telah melakukan riset sebelumnya dengan menemukan hasil sebagai berikut:

- a) Rahmawaty (2016) berjudul Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan

Kinerja Karyawan di BMT seKabupaten Pati. Riset ini melibatkan 130 karyawan dan dianalisis menggunakan Path Analisis (analisis jalur). *Output* ditemukan kepemimpinan spiritual berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adapun perhitungan tertera tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Path Analisis**

| Independet Variable | Dependent Variable | Effects Indirect | Effects Total | Effects |
|---------------------|--------------------|------------------|---------------|---------|
| SL                  | OC                 | 0,685            | -             | 0,685   |
| SL                  | CM                 | 0,298            | 0,288         | 0,586   |
| OC                  |                    | 0,420            | -             | 0,420   |
| OC                  | JS                 | 0,335            | 0,129         | 0,463   |
| CM                  |                    | 0,306            | -             | 0,306   |
| SL                  |                    | 0,328            | 0,409         | 0,736   |
| SL                  | EP                 | -                | 0,468         | 0,468   |
| OC                  |                    | 0,194            | 0,226         | 0,420   |
| CM                  |                    | 0,284            | 0,070         | 0,354   |
| JS                  |                    | 0,229            | -             | 0,229   |

*Sumber : Data Rahmawati (2016)*

- b) Puspitasari (2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus RS Sultan Agung Semarang). Riset ini dilakukan terhadap 118 perawat. Hasil perhitungan menggunakan SEM didapatkan nilai *Chi-Square*; 77,056, *Probability*: 0,237, *CMIN/DF*: 1,117, *GFI*: 0,927, *TLI*: 0,984, *CFI*: 0,990, *RMSEA*: 0,031, ditarik kesimpulan jika model ini sesuai *marginal fit* dan dapat dipertahankan untuk dianalisis selanjutnya, hal ini dapat diartikan jika adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap motivasi intrinsik, sehingga dimaknai jika seorang atasan menggunakan model kepemimpinan ini secara maksimal maka akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi yang ada didalam diri karyawan.
- c) Juandi dan Juwairiyah (2019) bertema Peran Kepemimpinan Kiyai Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dosen di *Ma'had* Aly Sukorejo Sutobondo. Riset ini berjenis kualitatif dan dianalisis secara induktif yaitu reduksi, penyajian dan menyimpulkan secara keseluruhan. *Output* didapatkan peran pimpinan dalam menjalankan kepemimpinan kiyai pada peningkatan motivasi kerja akademisi adalah memberikan contoh dan tauladan serta memberikan arahan, bimbingan secara Ilahi maupun rohani sebelum memberikan instruksi. Adapun kiat dan strategi sebagai pimpinan PonPes ialah

mengadakan rapat dan pertemuan dengan tokoh muslim (*Masyayikh*), memantau dan mengontrol secara berkelanjutan terhadap peraturan Ponpes yang telah disepakati dengan pendekatan secara uswatun hasanah, sufistik, dan disiplin dalam menjalankan amanah yang melibatkan semua elemen (egaliter), sehingga menghasilkan efek positif bagi para dosen berupa adanya keberanian untuk mengemukakan aspirasi dan pendapat namun tetap menjunjung tinggi kesopanan, dan lebih menghormati pimpinan (*Mudir Ma'had*).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berjenis deskriptif kuantitatif yang memaparkan aspek-aspek kejadian yang diamati dan karakteristik masalah yang ada, dengan jumlah populasi keseluruhan karyawan Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih sebanyak 700 orang. Cara pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling* yaitu siapa saja yang kebetulan dijumpai peneliti dan bersedia menjadi responden, besar sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang diambil menggunakan rumus Slovin. Pengambilan data dilakukan menggunakan teknik wawancara dan mengisi angket yang diolah peneliti mengacu pada teori yang ada dengan pemberian nilai menggunakan *Skala Likert* dan dilakukan uji validitas dan reabilitas sebelum diberikan kepada responden. Analisis regresi linier merupakan analisis data pada penelitian ini yang dibantu dengan aplikasi SPSS menggunakan Uji t. Variabel independen berupa kepemimpinan spiritual, dan variabel dependen ialah performa pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Variabel Spiritual Leadership

Data menjelaskan pembagian kategori variabel independen pada penilaian pegawai terhadap pimpinan mereka ditemukan sebanyak 59,1% (69 orang) pegawai menilai jika pimpinan mereka menerapkan model kepemimpinan spiritual yang tinggi, 28 orang pegawai (31,8%) menilai pimpinan menerapkan kepemimpinan spiritual yang sangat tinggi dan 9,1% (8 orang) menilai pimpinan memiliki kepemimpinan spiritual yang rendah. Model kepemimpinan spiritual sering digunakan pimpinan praktisi organisasi untuk memajukan dan mengembangkan tempat maupun lembaga masing-masing.

Penerapan model kepemimpinan spiritual membawa perspektif keduniawian menuju dimensi ke Ilahian, Allah SWT sebagai tuhan semesta alam menggerakkan hati nurani manusia. Model kepemimpinan ini mampu mendedikasikan dan menyumbangkan perubahan serta menggerakkan anggota organisasi melalui dimensi material, jasmani dan rohani. *Spiritual leadership* dimiliki setiap pimpinan, merupakan hal penting untuk mendorong dan memotivasi kehidupan manusia yang didalamnya terdapat sekumpulan nilai, perilaku dan kebiasaan untuk menjalankan tugas sehari-hari (Tualeka, 2012).

Menurut (Dessler dalam Pujiastuti, 2014) seorang pemimpin yang menerapkan *spiritual leadership* mampu mengarahkan anak buah ataupun bawahannya agar selalu menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan yang diyakini sebagai pedoman, petunjuk, dan prinsip dalam menjalankan tugas dan kewajiban disetiap pekerjaan. Nilai kejujuran, kebenaran, integritas, kebijaksanaan, kredibilitas, saling membantu terhadap diri sendiri maupun

orang lain merupakan dimensi dalam pembentukan akhlak dan moral. Menurut Fry (2011) terdapat tiga aspek penting dalam menjalankan model kepemimpinan spiritual diantaranya (1) Visi, (2) Cinta altruistik, dan (3) Keyakinan/harapan.

Hasil rekapitulasi jawaban pegawai ditemukan sebanyak 65 orang (73%) menilai sangat setuju jika perusahaan mereka memiliki visi dan misi yang jelas, dan visi tersebut menarik bagi para pegawai. Pemimpin menjalankan visi misinya dengan menerapkan strategi yang pasti dan nyata dalam jangka panjang demi masa depan perusahaan.

Aspek visi merupakan dimensi yang harus dimiliki seorang pemimpin karena visi sebagai deskriptif, cerminan atau penalaran pemimpin terhadap cita-cita maupun masa depan suatu organisasi. Visi sebagai pusat untuk mencapai suatu usaha. Pemimpin yang memiliki visi yang kuat akan memiliki daya tarik yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi (Daft & Lengel, Nanus, dalam Fry, 2011). Aspek yang kedua adalah cinta altruistik, temuan riset digambarkan sebanyak 69% pegawai menilai jika pimpinan mereka berhati baik dan memiliki kepedulian tinggi terhadap pegawai didalam lingkungan kerja. Bentuk kepedulian tersebut berupa pimpinan siap membantu pegawai ketika mendapatkan musibah, pimpinan menjunjung tinggi nilai kejujuran, disisi lain pimpinan juga mampu memberikan motivasi yang kuat dan menciptakan semangat kerja karyawan dengan meningkatkan kapasitas pegawai dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan para pegawai.

Cinta altruistik diketahui sebagai rasa keutuhan yang menyeluruh secara

harmonis, selaras memberikan kepedulian terhadap orang lain. Cinta altruistik suatu bentuk perhatian untuk membantu sesama manusia tanpa mengharapkan imbalan. Dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin, seseorang harus memiliki rasa cinta altruistik untuk selalu siap memberikan pertolongan, bantuan, dan menerima serta memaafkan kekurangan anggota organisasi jika melakukan suatu kesalahan dan memberikan bimbingan sesuai dengan tugas tanpa pamrih (Da dalam Fry, 2011).

Aspek yang ketiga adalah dimensi keyakinan dan harapan. Riset menunjukkan sebesar 70% pegawai menilai jika mereka meyakini bahwa perusahaan berusaha keras melakukan apa saja demi menyelesaikan visi dan misi perusahaan, dan para karyawan melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dimensi keyakinan atau harapan merupakan sumber keyakinan bahwa visi, tujuan dan misi organisasi akan terpenuhi. Seseorang mempunyai keyakinan dan harapan yang tinggi akan mengetahui arah dan tujuan organisasi walaupun banyak rintangan dan hambatan dihadapi (MacArthur dalam Fry, 2011).

Pembentukan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seseorang sangat dipengaruhi dari nilai-nilai yang melatarbelakangi dan dimengerti, dipahami dan dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga nilai-nilai spiritual sangat terkait dalam pembentukan karakter dan karisma sebagai pemimpin (Ali, 2013). Imron, (2018) memaparkan beberapa karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis etika *religious* diantaranya meliputi :

- 1) Menjunjung kejujuran sejati.

- 2) Fokus dan semangat melakukan amal sholeh.
- 3) Memiliki kerendahan hati yang tinggi.
- 4) Adanya keterbukaan dalam menerima sebuah perubahan.
- 5) Disiplin, tepat waktu terhadap kerja tetapi tetap fleksibel dalam menentukan sebuah kebijakan dan cerdas dengan tetap rendah hati.
- 6) Bekerja lebih efektif dan efisien.
- 7) Memiliki jiwa sosial untuk menegakkan nilai keadilan kapanpun, dimanapun dan untuk dirinya sendiri, lingkungan keluarga, maupun masyarakat.

#### Variabel Performa Pegawai

Data menemukan hasil variabel dependen diperoleh sebanyak 73,9% pegawai (65 orang) memiliki kinerja yang tinggi, 15 orang pegawai (17,0%) memiliki kinerja yang sangat tinggi, dan 11 orang (12,5%) dengan kinerja yang sedang. Istilah kinerja sering digambarkan pada seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan. Beberapa orang menyebutkan dengan istilah prestasi kerja atau kinerja. Pada penelitian-penelitian asing kinerja disebut sebagai *performance*, baik secara umum maupun dalam arti khusus seperti *job performance*.

Keahlian seseorang dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan dengan baik dan mampu memenuhi ketentuan-ketentuan yang sudah berlaku dalam sistem merupakan makna dari *performance* (Byars & Rue dalam Nafidzi, 2017). *Performance* sebagai perilaku atau aksi yang relevan dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja

(*performance*) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Hal ini diperjelas menurut lagi oleh Bowin and Harvey dalam Nafidzi (2017) yang mengatakan “*Performance may be defined as the accomplishment of an employee or manager assigned duties and the outcomes produced on a job function or activity during specified time period*”. Schermerhorn et al., dalam Nafidzi (2017) juga mengemukakan bahwa “*Performance is formally defined as the quantity and quality of task accomplishment individual, group, or organizational*”.

Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda dikarenakan setiap orang berpartisipasi dengan cara yang berbeda didalam berorganisasi (Campbell dalam Nafidzi, 2017). Menurut Borman dan Motowidlo dalam Nafidzi (2017) terdapat dua aspek penting yang mengacu pada *Job Performance*: yaitu *Task Performance* dan *Contextual Performance*. *Task Performance* mengacu kepada perilaku secara langsung dalam pembuatan atau memproduksi suatu barang, jasa dan kegiatan dalam menjalankan organisasi. Ada empat hal mengacu *task performance* : (1) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi baik secara tertulis maupun lisan, (2) Memiliki jiwa kepemimpinan, (3) Memiliki kemampuan dalam manajemen administrasi, (4) Mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaan tertentu maupun bukan.

Temuan riset dilapangan menunjukkan bahwa hampir 90% pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam berinteraksi antar pegawai maupun terhadap pimpinan dengan cara

verbal maupun nonverbal (tertulis), para pegawai memiliki keterampilan baik dalam segi administrasi.

Komunikasi merupakan faktor terpenting dalam kinerja pegawai. Hasil penelitian Mafra (2017) menyatakan jika komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi akan memiliki hubungan yang harmonis antar sesama pegawai dan atasan baik didalam lingkungan kantor maupun diluar kantor, komunikasi yang baik akan menjadi tradisi dan kebiasaan dalam menunjang pekerjaan, agar terhindar dari perbedaan pendapat dan kesalahpahaman penyampaian laporan, data, dan informasi.

Fakta lain ditemukan 70% pegawai dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai *job description* yang diberikan perusahaan. *Job description* digambarkan sebagai paparan berisikan informasi secara keseluruhan mengenai kondisi kewajiban, tugas dan tanggung jawab yang dibutuhkan jika pekerjaan itu dilaksanakan (Hidayati, 2010).

Gambaran rincian dari pekerjaan meliputi apa yang dilakukan pegawai, kecakapan dan kondisi dalam bekerja, kriteria pegawai yang diperlukan perusahaan beserta tanggung jawab yang akan diemban pegawai (Hasibuan dalam Elan & Kurniawan, 2016).

*Contextual performance* merupakan suatu aktivitas tidak termasuk dari bagian deskriptif pekerjaan. Borman dan Motowidlo dalam Suryani et al., (2020) menyebutkan lima kategori *contextual performance* antara lain: (1) Membela sasaran dalam berorganisasi, (2) Antusias dan tekun ketika diperlukan dalam menjalankan tugas kewajiban, (3) Menolong rekan kerja lainnya, (4) Ikhlas melakukan pekerjaan diluar pekerjaan formal, (5) Membela tujuan dari organisasi.

### **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Performa Pegawai**

Telaah riset ini dikaji menggunakan regresi linier sederhana dengan dibantu aplikasi SPSS melalui uji t, didapatkan hasil berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Anova**

|                                       | Sum of Squares | df     | Mean Square                | F       | Sig.  |
|---------------------------------------|----------------|--------|----------------------------|---------|-------|
| Regression                            | 3683.208       | 1      | 3683.208                   | 126.462 | .000  |
| Residual                              | 2504.747       | 86     | 29.125                     |         |       |
| Total                                 | 6187.955       | 87     |                            |         |       |
| Sig Std errorr                        |                | 0,000  | Adjusted R Square          |         | .591  |
| t hit                                 |                | 11.246 | R Square                   |         | .595  |
| Unstandardized Coefficients Beta      |                | 25.334 | Std. Error of the Estimate |         | 5.397 |
| Unstandardize Coefficients Std. Error |                | 3.883  |                            |         |       |

*Sumber: Data Olahan (2020)*

Hasil perhitungan statistik diperoleh nilai  $t$  hitung = 11.246,  $\alpha = 0,05$  dan tabel  $df = n-2 = 88-2=86$   $t$  tabel diperoleh sebesar 1.666, maka dapat disimpulkan  $t$  hitung  $11.246 > t$  tabel = 1.666, nilai  $R = 0.595$  sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki pengaruh sebesar 59,1%. Hasil riset ini sesuai dengan penelitian Pio et al., (2015) bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Kemudian riset Wang et al., (2019) menemukan kepemimpinan spiritual berhubungan positif dengan kinerja tugas pegawai.

Salah satu tugas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya adalah mengerjakan semua tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sebagai kontribusi penilaian supervisor atau kepala pimpinan (Motowidlo dan Van Scotter, Conway, Johnson dalam Wang et al., 2019). Hal yang melatarbelakangi adanya hubungan positif kepemimpinan spiritual terhadap kinerja adalah model kepemimpinan spiritual yang efektif memotivasi dan memberikan semangat bagi pegawai, pemimpin tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar pegawai juga memenuhi kebutuhan psikologis serta kebutuhan spiritual yang melingkupi nilai-nilai spiritual seperti selalu mendekatkan diri kepada Tuhan, kesadaran dalam melaksanakan ibadah menjunjung nilai kejujuran dalam bekerja dan lainnya (Guillén et al., 2015), selain itu pemimpin juga harus mampu melakukan manajemen perusahaan dengan baik serta mampu memberikan contoh inspirasi bagi karyawan (Wang et al., 2019).

Tujuan kepemimpinan spiritual adalah mendorong dan memotivasi pegawai untuk lebih kreatif dalam bekerja. Pegawai yang memiliki jiwa pemimpin spiritual yang tinggi lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik disebabkan

adanya kesamaan visi dan misi. Tujuan yang jelas akan meningkatkan kinerja yang tinggi (Corgnet et al., 2015). Model kepemimpinan spiritual memberikan harapan dan keyakinan baik dalam menghasilkan visi bagi anggota organisasi, sebagai tauladan dan panutan nilai kepemimpinan spiritual memberikan inspirasi dengan menunjukkan kegigihan dan keuletan dalam bekerja dan melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan tantangan dalam suatu perusahaan (Yang et al., 2017).

## KESIMPULAN

Simpulan riset ini adalah sebanyak 52 orang (59,1%) pegawai Bank Syariah Mandiri memberikan penilaian jika pimpinan mereka memiliki model kepemimpinan spiritual yang tinggi, dan sebanyak 70,5% (62 pegawai) memiliki kinerja yang tinggi juga. Hasil uji regresi sederhana ditemukan adanya pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih sebesar 59,5%, dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Implikasi yang dapat diberikan ialah terdapat poin-poin penting yang harus diperhatikan dalam menjalankan sebuah perusahaan, salah satunya adalah dengan tetap mempertahankan dan mempraktikkan kepemimpinan spiritual di dunia kerja untuk mendukung kinerja tugas, pengetahuan, dan perilaku dalam berinovasi para pegawai. Saran yang dapat diberikan dalam riset ini adalah : (1) Sebuah perusahaan harus melaksanakan penilaian secara komprehensif dalam perekrutan dan mengidentifikasi calon pegawai yang memiliki intensitas spiritual tinggi. (2) Sebuah perusahaan hendaklah mengatur program pelatihan kepemimpinan yang dirancang untuk mengembangkan spiritualitas pegawai. Sebuah perusahaan harus membentuk budaya yang berlandaskan visi yang jelas dan sesuai, cinta altruistik dan memiliki harapan serta keyakinan yang kuat untuk mencapai tujuan. Perusahaan secara teratur melakukan evaluasi dan memberikan penilaian terhadap pegawainya, apakah pegawai tersebut memahami visi dan misi

perusahaan dan menjalankan tugas sesuai dengan *job description*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Edi. 2013. *Merajut Jiwa Kepemimpinan Sebuah Renungan dan Harapan Kumpulan Artikel*. IPB Press. Bogor.
- Corgnet, B., Gómez-Miñambres, J., and Hernán-Gonzalez, R. 2015. Goal Setting and Monetary Incentives: When Large Stakes Are Not Enough. *Management Science*, 61(12), 2926–2944.
- Darmawan. 2020. *Manajemen Lembaga Bank Syariah*. UNY Press. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Indeks. Jakarta.
- Elan, Umi dan Kurniawan Indra. 2016. Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, 05(1), 100-106.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. 2011. Impact of Spiritual Leadership On Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 259-270.
- Guillén, M., Ferrero, I., and Hoffman, W. M. 2015. The Neglected Ethical and Spiritual Motivations in The Workplace. *Journal of Business Ethics*, 128, 803–816.
- Hidayati, Nor. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Fokusmedia. Bandung.
- Imron, 2018. *Aspek Spiritualitas dalam Kinerja*. UNIMMAPRESS. Magelang.
- Juandi, Wawan & Juwairiyah. 2019. Peran Kepemimpinan Kiyai dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dosen di Ma'had Aly Sukorejo Situbondo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 4(1), 30-42.
- Mafra, Nisa Ulul. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT Bukit Asam (Persero) TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 12-26.
- Mathis, Robert. L & Jackson, John. H. 2010. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nafidzi, E. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah X*. Tesis. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- OJK. 2017. *Kanal Tentang Syariah*. Retrieved on 04 October 2020 from : <https://www.ojk.go.id/id>.
- Pio, Riane Johnly., Nimran, Umar., Alhabsji, Taher., & Hamid, Djamhar. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Derema Jurnal Manajemen*. 10(1), 22-60.
- Pujiastuti, Ratna. 2014. *Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa Di Kabupaten Banyumas (Berdasar Teori Spiritual Leadership Fry)*. Seminar Nasional dan Call for Paper (Sancall 2014) Research Methods and Organizational Studies.
- Puspitasari, Siska. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 73-84.
- Rahmawaty, Anita. 2016. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se Kabupaten Pati. *Iqtishadia (Jurnal*

*Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*),  
9(2), 276-303.

- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktifitas Utama dan Pengembangan SDM)*. UB Press. Malang.
- Suryani, Ni Kadek, Ida Ayu Putu WS dan Kadek Dewi ISL. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nila Cakra. Bali.
- Tualeka, Basa Alim. 2012. *Nilai Agung Kepemimpinan Spiritual: Memimpin dan Menggerakkan Orang Lain Melalui Hati*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Wang, Minghui., Tengfei Guo<sup>1</sup>., Yakun Ni., Sudong Shang and Zheng Tang. 2019. The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective. *Frontiers In Psychology*, 9:2627.
- Yang F., Liu., Wang A., and Zhang Y. 2017. Feeling Energized: a Multilevel Model Of Spiritual Leadership, Leader Integrity, Relation Energy, and Job Performance. *Journal of Business and Ethics*, 158, 983-997.