Pegaruh Kepemimpinan Berdasarkan Nilai Keislaman (Sifat Tauladan Muhammad SAW) Terhadap Kinerja Karyawan

The Relationship Between Islamic Leadership Style Toward Employee Performance

Rina Hastuti[a]
(Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Surakarta)

Septi Kurnia Prastiwi[b]
(Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Surakarta)

ARTICLES INFORMATION

EBBANK
Vol. 8, No. 2, Desember 2017
Halaman : 17 – 28
© LP3M STIEBBANK
ISSN (online) : 2442 - 4439
ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :
Islamic Spiritual Intelligence, Employee Spiritual Value, Employee Engagement, Employee Performance.

JEL classifications:
J24 M54 O15

Contact Author :
[a]rinahastuti@gmail.com,
[b]septikurnia83@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to test the relationship between islamic spiritual intelligence and employee spiritual value toward employee performance. To strengthen the effect, mediating variable of employee engagement were added to the model. The research collected the data from the employee of small medium enterprise in cullinary industry which owned by moslem entrepreneurs in Surakarta. by conduct a path analysis the research reveal that the characters of sidiq, amanah, and fatanah are significantly influence the employee spiritual value. However, the quality of Islamic leadership style is able to increase and empower the employee's spirit value in order to achieve higer employee performance.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajerial yang kuat untuk menciptakan visi masa depan, merencanakan rencana terperinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien, menginspirasi anggota organisasi, serta mengawasi kegiatan operasional yang dilakukan oleh anggota organisasi. Beberapa penelitian terdahulu telah menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kondisi karyawan dan organisasi. Kepemimpinan beretika berpengaruh secara tidak langsung teerhadap kinerja (Zhu et al, 2015). *Virtuous leadership* secara signifikan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi (Araujo & Lopez, 2015). Wang et al (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu mengubah strategi dan budaya organisasinya akan mendorong organisasi menjadi lebih adaptif terhadap lingkungan eksternal. Sedangkan kepemimpinan karismatik dan visioner yang memiliki kepercayaan diri tinggi dan kompetensi dalam menyatakan visinya akan mendorong kinerja bisnis.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi maka perlu penyesuaian dan penyelarasan antara gaya kepemimpinan dengan budaya dan iklim organisasi tersebut (Wang et al, 2010). Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang mempekerjakan karyawan dengan status pendidikan yang rendah adalah kesulitan dalam mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Karena dengan level pendidikannya tersebut, karyawan cenderung memiliki standar gaji yang rendah dan

harapan pencapaian karir yang rendah. Oleh karena itu, diperlukan alternatif gaya kepemimpinan sebagai jalan keluar atas permasalahan peningkatan kinerja tenaga kerja dengan pendidikan rendah.

Gaya kepemimpinan ditentukan salah satunya oleh perilaku individu tersebut. Seorang pimpinan yang memiliki spiritualitas yang tinggi cenderung akan menerapkan kepemimpinan spiritual (Shankar Pawar, 2014). Begitu pula suatu budaya, keyakinan, maupun kepercayaan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan. Saat ini beberapa perusahaan yang bergerak dibidang kuliner tersebar diseluruh Indonesia menerapkan kepemimpinan yang berdasarkan nilai keislaman. Pemilik usaha tersebut dikenal sebagai Muslim yang taat yang menjalankan usahanya sekaligus beribadah dengan usahanya tersebut. Selain menerapkan prinsip sedekah sebagai pilar penunjang usahanya, pemilik usaha juga menjalankan kegiatan spiritual keagamaan dalam praktik manajemen diperusahaannya. Praktik tersebut diterapkan pada divisi operasional dengan menjaga kehalalan makanan, divisi personalia dalam menerapkan praktik keagamaan oleh karyawannya, menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan, serta menerapkan prinsip keuangan syariah.

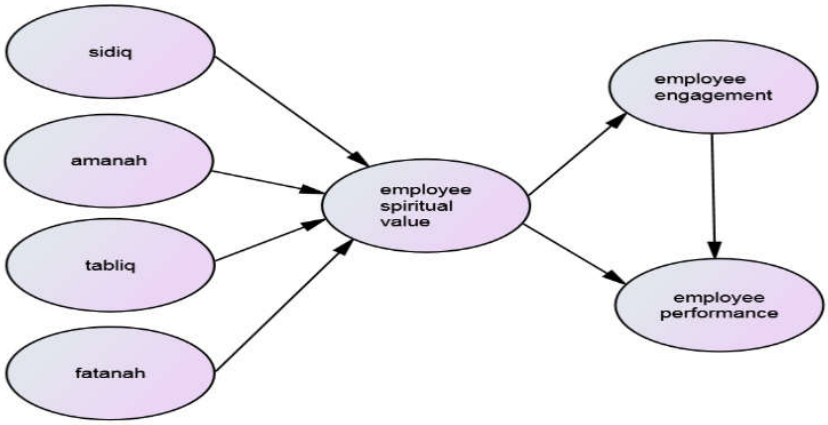
Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi fenomena dan kajian gap literatur pada perusahaan yang menerapkan kepemimpinan dengan gaya islam atau berdasarkan nilai-nilai keislaman. Tujuan khusus yang ingin dicapai adalah apakah kepemimpinan berdasarkan nilai keislaman mampu mempengaruhi spiritualitas karyawan, keterikatan karyawan, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, penelitian ini juga ditujukan untuk menjawab adanya gap research mengenai pengaruh kepemimpinan berbasis agama terhadap kinerja organisasi.

Kepemimpinan berdasarkan nilai keislaman dalam penelitian ini didasarkan pada empat sifat keutamaan Nabi Muhammad SAW. Dugaan awal adalah apabila seorang pemimpin mengadaptasi sifat-sifat Rasulullah, maka ada kemungkinan kepemimpinan tersebut mampu meningkatkan kinerja organisasi. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam, maka diperlukan beberapa variabel mediasi agar tujuan tersebut dapat terlaksana. Ketiga variabel mediator tersebut meliputi nilai spiritual karyawan, keterikatan karyawan dan komitmen organisasi. Kepemimpinan spiritual meliputi nilai, sikap dan perilaku, sehingga seorang individu mencapai kesejahteraan spiritual (*spiritual well-being*) melalui panggilan/*calling* dan keanggotaan/ *membership* (Fry & Cohen, 2008). Kepemimpinan yang berdasarkan nilai-nilai keislaman yang dibahas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual yang dipengaruhi oleh nilai-nilai Islam yang diukur melalui kecerdasan spiritual seseorang dengan mengacu pada nilai-nilai keteladanan nabi Muhammad. Dalam hal ini, pemimpin spiritual adalah pimpinan yang merefleksikan sifat keteladanan Nabi Muhammad SAWdalam melaksanakan aktivitasnya mengelola suatu organisasi. Spiritualitas adalah hubungan personal atau pengalaman berhubungan dengan Tuhan atau pemberian dari tuhan yang menghasilkan eksistensi individu dan mempertajam arti keberadaannya, tujuan, dan misi dalam kehidupan sehari-hari. Kerikatan personal menurut (Kahn, 1990) adalah perbuatan dan ekspresi yang timbul secara linear dan bersamaan oleh seseorang yang dapat dilihat melalui hubungan kerja maupun hubungan dengan orang lain, kehadiran personal yang meliputi fisik, kognitif, dan emosional, serta peran aktif dan kinerjanya .

Beberapa penelitian terdahulu telah menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja (Zhu et al, 2015), komitmen karyawan terhadap organisasi (Araujo & Lopez, 2015) dan mendorong organisasi menjadi lebih adaptif terhadap lingkungan eksternal (Wang et al 2010). Namun dalam penelitian kualitatif McCormack, et.al (2013) menyatakan bahwa praktik keagamaan dalam organisasi tidak berdampak terhadap organizational outcome. Keberadaan agama ditempat kerja tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritualitas maupun spiritualitas karyawan (Ayranci & Semercioz, 2011). Oleh karena itu penelitian ini mencoba untuk menguji kembali apakah agama yang dimiliki seorang pemimpin dapat dicerminkan melalui karakter kepemimpinannya. Sehingga mampu mendorong peningkatan nilai spiritual karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan variabel mediasi keterikatan karyawan. Penelitian ini dilaksanakan agar menghasilkan suatu model kepemimpinan islam yang mampu memberikan efek positif bagi kinerja perusahaan. Sehingga dapat dipergunakan oleh manajer/ pemilik bisnis sebagai bahan pertimbangan untuk keputusan strategis yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada perusahaannya.

METODE

Gambar 1. Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

H1: Semakin kuat gaya kepemimpinan berdasarkan nilai keislaman seorang pimpinan (sidiq) maka akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai spiritual karyawan.

H2: Semakin Semakin kuat gaya kepemimpinan berdasarkan nilai keislaman seorang pimpinan (amanah) maka akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai spiritual karyawan.

H3: Semakin kuat gaya kepemimpinan berdasarkan nilai keislaman seorang pimpinan (Tabliq) maka akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai spiritual karyawan.

H4: Semakin kuat gaya kepemimpinan berdasarkan nilai keislaman seorang pimpinan (Fathanah) maka akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai spiritual karyawan.

H5: Semakin meningkat nilai spiritual karyawan maka akan semakin kuat keterikatan karyawan pada organisasi.

H6: semakin meningkat nilai spiritual karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

H7: semakin tinggi keterikatan karyawan pada organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja individu karyawan.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan perusahaan pada industri kuliner dikota Solo. Sampel dari penelitian ini adalah 100 responden. Jumlah sampel 100 responden adalah telah memenuhi syarat minimal jika menggunakan alat analisis multivariate.

Teknik Pengumpulan data dan pengembangan instrumen

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Pernyataan-pernyataan dalam angket dibuat dengan menggunakan skala 1 – 7 (skala likert yang dikembangkan) untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Penelitian

Persamaan linier yang dibangun atas pedoman sebagai berikut:

$$Variabel\ Endogen = Variabel\ Eksogen + Variabel\ Eksogen + Error$$

Persamaan linier yang dibangun adalah sebagai berikut:

$$EP = \alpha + \beta 6\, ESV + \beta\, 7EE + \varepsilon \quad \text{..... (1)}$$

$$EE = \alpha + \beta 5\, ESV + \varepsilon \quad \text{..... (2)}$$

$$ESV = \alpha + \beta 1\, S + \beta 2\, A + \beta 3\, T + \beta 4\, F + \varepsilon \quad \text{..... (3)}$$

Dimana:
EP = *employee performance;* EE = *employee engagement;,* ESV= *employee spiritual value* ; S = sidiq; A = amanah; T = tabliq; F = fatanah; ε = *Disturbance term*.

Uji Realibilitas dan Validitas

Pengukuran validitas dalam penelitian ini menunjukkan jumlah variansi dari indikator yang diekstrasi oleh konstruk/ variabel laten yang dikembangkan. Nilai *variance extract* yang dapat diterima adalah minimal 0.50 (Ghozali ,2013). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pegukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dan dimensi/ indikator pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0.70 (Ghozali, 2013).
Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk Sidiq

Indikator atau butir pertanyaan dari konstruk siddiq berjumlah 3 buah, dari ketiga indikator tersebut dapat dilihat hasil dari uji statistik sebagai berikut:

Tabel 1. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	8,72	3,572	0,698	0,487	0,793
X2	8,16	4,178	0,724	0,528	0,752
X3	7,95	4,579	0,703	0,499	0,781

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh indikator dari konstruk sidiq menghasilkan nila Cronbach Alpha > dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sidiq reliabel, yakni ketiga butir pertanyaan tersebut mampu menjadi cerminan/ indikator bagi konstruk sidiq. Uji validitas dilakukan dengan melihat tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai pada corrected item-total correlation (X1= 0.698; X2= 0.724; X3= 0.703) lebih besar dari 0.165 (r tabel). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk sidiq sudah valid.

Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk Amanah

Indikator atau butir pertanyaan dari konstruk amanah berjumlah 3 buah, dari ketiga indikator tersebut dapat dilihat hasil dari uji statistik sebagai berikut:

Tabel 2. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4	8,03	4,110	0,695	0,495	0,647
X5	7,95	4,068	0,630	0,437	0,709
X6	8,34	3,883	0,570	0,334	0,783

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh indikator dari konstruk amanah menghasilkan nila Cronbach Alpha > dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel amanah reliabel, yakni ketiga butir pertanyaan tersebut mampu menjadi cerminan/ indikator bagi konstruk amanah. Uji validitas dilakukan dengan melihat tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai pada corrected item-total correlation (X4= 0.695; X5= 0.630; X6= 0.570) lebih besar dari 0.165 (r tabel). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk amanah sudah valid.

Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk Tabliq

Indikator atau butir pertanyaan dari konstruk tabliq berjumlah 3 buah, dari ketiga indikator tersebut dapat dilihat hasil dari uji statistik sebagai berikut:

Tabel 3. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X7	7,73	4,947	0,764	0,585	0,876
X8	7,88	4,935	0,818	0,674	0,828
X9	7,59	5,032	0,798	0,648	0,846

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh indikator dari konstruk tabliq menghasilkan nila Cronbach Alpha > dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tabliq reliabel, yakni ketiga butir pertanyaan tersebut mampu menjadi cerminan/ indikator bagi konstruk tabliq. Uji validitas dilakukan dengan melihat tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai pada corrected item-total correlation (X7= 0.764; X8= 0.818; X9= 0.798) lebih besar dari 0.165 (r tabel). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk tabliq sudah valid.

Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk Fathanah

Indikator atau butir pertanyaan dari konstruk fathanah berjumlah 3 buah, dari ketiga indikator tersebut dapat dilihat hasil dari uji statistik sebagai berikut:

Tabel 4. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X10	7,68	4,323	0,752	0,567	0,856
X11	7,52	4,436	0,799	0,643	0,808
X12	7,29	5,046	0,777	0,612	0,835

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh indikator dari konstruk Fathanah menghasilkan nila Cronbach Alpha > dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fathanah reliabel, yakni ketiga butir pertanyaan tersebut mampu menjadi cerminan/ indikator bagi konstruk fathanah. Uji validitas dilakukan dengan melihat tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai pada corrected item-total correlation (X10= 0.752; X11= 0.799; X12= 0.777) lebih besar dari 0.165 (r tabel). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk fathanah sudah valid.

Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk Employee Spiritual Value

Indikator atau butir pertanyaan dari konstruk employee spiritual value berjumlah 5 buah, dari kelima indikator tersebut dapat dilihat hasil dari uji statistik sebagai berikut:

Tabel 5. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X13	16,28	15,476	0,671	0,578	0,859
X14	16,49	13,707	0,852	0,746	0,813
X15	16,41	14,749	0,734	0,681	0,844
X16	16,49	14,030	0,807	0,713	0,825
X17	15,73	18,098	0,478	0,244	0,897

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh indikator dari konstruk employee spiritual value menghasilkan nila Cronbach Alpha > dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel employee spiritual value reliabel, yakni kelima butir pertanyaan tersebut mampu menjadi cerminan/ indikator bagi konstruk employee spiritual value. Uji validitas dilakukan dengan melihat tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai pada corrected item-total correlation (X13= 0.671; X14= 0.852; X15= 0.734; X16= 0.807; X17= 0.478) lebih besar dari 0.165 (r tabel). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk employee spiritual value sudah valid.

Uji Reliabilitas dan validitas Konstruk Employee Engagement

Indikator atau butir pertanyaan dari konstruk Employee Engagement berjumlah 5 buah, dari kelima indikator tersebut dapat dilihat hasil dari uji statistik sebagai berikut:

Tabel 6. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X18	18,37	19,023	0,671	0,459	0,807
X19	18,03	19,262	0,597	0,501	0,822
X20	18,08	18,559	0,590	0,514	0,822
X21	18,77	15,512	0,664	0,679	0,807
X22	18,87	14,741	0,760	0,719	0,774

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh indikator dari konstruk employee engagement menghasilkan nila Cronbach Alpha > dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel employee engagement reliabel, yakni kelima butir pertanyaan tersebut mampu menjadi cerminan/ indikator bagi konstruk Employee Engagement. Uji validitas dilakukan dengan melihat tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai pada corrected item-total correlation (X18= 0.671; X19= 0.597; X20= 0.590; X21= 0.664; X= 0.760) lebih besar dari 0.165 (r tabel). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk employee engagement sudah valid.

Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk Employee Performance

Indikator atau butir pertanyaan dari konstruk employee performance berjumlah 4 buah, dari keempat indikator tersebut dapat dilihat hasil dari uji statistik sebagai berikut:

Tabel 7. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X23	12,64	9,182	0,489	0,330	0,738
X24	12,87	9,549	0,396	0,235	0,784
X25	13,90	7,384	0,645	0,765	0,653
X26	13,93	7,197	0,722	0,784	0,606

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa seluruh indikator dari konstruk employee performance menghasilkan nilai Cronbach Alpha > dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel employee performance reliabel, yakni ketiga butir pertanyaan tersebut mampu menjadi cerminan/ indikator bagi konstruk employee performance. Uji validitas dilakukan dengan melihat tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai pada corrected item-total correlation (X23= 0.489; X24= 0.396; X25 = 0.645; X26= 0.722) lebih besar dari 0.165 (r tabel). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk employee performance sudah valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mendeteksi apakah data yang dipergunakan dalam penelitian sudah memenuhi syarat asumsi klasik, yakni data yang terdistribusi normal, maka digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut data hasil uji statistiknya:

Tabel 8. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		sidiq	amanah	tabliq	fathanah	ESV	EE	EP
N		100	100	100	100	100	100	100
Normal Parameters[a,b]	Mean	4,14	4,053	3,867	3,755	4,076	4,606	4,445
	Std. Dev.	0,968	0,9531	1,0866	1,0397	0,9576	1,0231	0,9256
Most Extreme Differences	Absolute	0,101	0,118	0,107	0,103	0,071	0,070	0,104
	Positive	0,060	0,118	0,091	0,087	0,059	0,062	0,054
	Negative	-0,101	-0,080	-0,107	-0,103	-0,071	-0,070	-0,104
Kolmogorov-Smirnov Z		1,006	1,175	1,070	1,031	0,713	0,699	1,037
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,264	0,126	0,203	0,238	0,689	0,713	0,233

Data terdistribusi secara normal apabila $\alpha > 0.05$, maka dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa variable sidiq terdistribusi secara normal ($\alpha = 0.264$); variabel amanah terdistribusi secara normal ($\alpha = 0.126$); variabel tabliq terdistribusi normal ($\alpha = 0.203$); variabel fathanah terdistribusi normal ($\alpha = 0.238$); variabel ESV terdistribusi normal ($\alpha = 0.689$); variabel EE dan EP juga terdistribusi normal (α EE = 0.713; α EP = 0.233).

Uji Multikolonieritas

Pada uji asumsi klasik pada regresi yang pertama, didapatkan nilai $R^2 = 77\%$, relatif tinggi, namun masih berada dibawah 95%. Dari nilai Tolerance pada empat variabel independen secara berturut-turut adalah 0.467 untuk variabel ESV dan 0.467 untuk variabel EE. Dapat dilihat bahwa nilai tolerance diatas 0.1 (Tolerance > 0.10). Nilai VIF pada empat variabel independen secara berturut – turut adalah ESV = 2,141 dan EE= 2,141 . Dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10.

Dari tiga analisis diatas dengan melihat ^{R2}, nilai torencae, dan nilai VIF, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen ESV dan EE, sehingga regresi pada persamaan pertama tidak terjadi multikolonieritas.

Pada uji asumsi klasik regresi yang ketiga , didapatkan nilai $R^2 = 82.9\%$, relatif tinggi, namun masih berada dibawah 95%. Dari nilai Tolerance pada empat variabel independen secara berturut-turut adalah 0.611 untuk variabel sidiq, 0.379 pada variabel amanah, 0.239 pada variabel tabliq, dan 0.257 pada variabel fathanah. Dapat dilihat bahwa nilai tolerance diatas 0.1 (Tolerance > 0.10). Nilai VIF pada empat variabel independen secara berturut – turut adalah sidiq = 1.636; amanah = 2.641; tabliq = 4.187; fathanah = 3.890. Dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji park dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan akar logaritma residual. Dengan melakukan uji diatas, maka didapatkan hasil bahwa uji park pada regresi pertama nilai signifikansi pada kedua variable independen adalah diatas 0.05 (ESV = 0.332 dan EE = 0.814). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data homogen, atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada uji park untuk regresi kedua didapatkan bahwa variabel independen (EE) memiliki nilai signifikansi diatas 0.05 (EE = 0.773). oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data homogen, atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada uji park untuk regresi yang ketiga didapatkan bahwa variabel independen (sidiq, amanah, tabliq, fathanah) memiliki nilai signifikansi diatas 0.05 (sidiq = 0.93; amanah = 0.181; tabliq = 0.162; fathanah = 0.643). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data homogen, atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

PEMBAHASAN

Persamaan Regresi pertama

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,770	0,593	0,585	0,5965

[a]Predictors: (Constant),EE,ESV
[b]Dependent variable:EP

Tabel 10. Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	50,306	2	25,153	70,687	0,000[a]
Residual	34,516	97	0,356		
Total	84,822	99			

[a]Predictors: (Sonstant),EE,ESV
[b]Dependent variable:EP

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,083	0,289		3,745	0,000
	ESV	0,373	0,092	0,386	4,075	0,000
	EE	0,400	0,086	0,442	4,660	0,000

a. Dependent Variable: EP

Persamaan Regresi Kedua

Tabel 12. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,730	0,533	0,528	0,7028

a. Predictors: (Sonstant),ESV
b. Dependent variable:EE

Tabel 13. Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	55,226	1	55,226	111,795	0,000[a]
Residual	48,411	98	0,494		
Total	103,636	99			

a. Predictors: (Sonstant)ESV
b. Dependent variable:EE

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,426	0,309		4,619	0,000
	ESV	0,780	0,074	0,730	10,573	0,000

a. Dependent Variable: EE

Persamaan Regresi ketiga

Tabel 15. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0, 829	0,687	0,674	0,5467

Predictors: (Constant),), fathanah, sidiq, amanah, tabliq
Dependent variable:ESV

Tabel 16. Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	62, 383	4	15,596	52,180	0,000[a]
Residual	28,394	95	0,2994		
Total	90,777	99			

Predictors: (Constant) fathanah, sidiq, amanah, tabliq
Dependent variable:ESV

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,407	0,270		1,508	0,135
	sidiq	0,218	0,073	0,220	3,000	0,003
	amanah	0,339	0,094	0,337	3,616	0,000
	tabliq	0,019	0,103	0,022	0,187	0,852
	fathanah	0,351	0,104	0,381	3,368	0,001

Dependent Variable: ESV

Pembahasan

Nilai adjusted R2 adalah 0.585,hal ini berarti 58.5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi keterlibatan karyawan dan nilai spiritual karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 41.5% disebabkan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Dari uji anova F test didapat nilai F hitung sebesar 70.687 dengan probabilitas 0.000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi EP (kinerja pegawai).

Dari uji signifikansi parameter individual (uji t) dapat kita lihat bahwa variabel employee spiritual value (ESV) memiliki probabilitas 0.000 jauh dibawah 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel employee spiritual value secara signifikan berpengaruh terhadap employee performance. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai spiritualitas yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Uji t juga menunjukkan bahwa probabilitas employee engagement (EE) adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel employee engagement secara signifikan berpengaruh terhadap employee performance. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dengan organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

Nilai adjusted R2 adalah 0.528, hal ini berarti 52.8% variasi keterlibatan pegawai dapat dijelaskan oleh variasi nilai spiritual karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 47.2% disebabkan oleh sebab-sebab lain diluar model. Dari uji anova F test didapat nilai F hitung sebesar 111.795 dengan probabilitas 0.000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi EE (keterlibatan pegawai).

Dari uji signifikansi parameter individual (uji t) dapat kita lihat bahwa variabel employee spiritual value (ESV) memiliki probabilitas 0.000 jauh dibawah 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel employee spiritual value secara signifikan berpengaruh terhadap employee engagement. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai spiritualitas yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi keterlibatan karyawan pada organisasi tersebut.

Nilai adjusted R2 adalah 0.674,hal ini berarti 67.4% variasi nilai spiritual karyawan dapat dijelaskan oleh variasi sidiq, amanah, tabliq, dan fathanah. Sedangkan sisanya sebesar 32.6% disebabkan oleh sebab-sebab lain diluar model. Dari uji anova F test didapat nilai F hitung sebesar 52.180 dengan probabilitas 0.000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi ESV (nilai spiritual karyawan).

Dari uji signifikansi parameter individual (uji t) dapat kita lihat bahwa sidiq memiliki probabilitas 0.000 jauh dibawah 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sidiq secara signifikan berpengaruh terhadap employee spiritual value. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai persepsi karyawan terhadap karakter sidiq pimpinan, maka akan semakin tinggi nilai spiritual karyawan pada organisasi tersebut.

Dari uji signifikansi parameter individual (uji t) dapat kita lihat bahwa sidiq memiliki probabilitas 0.000 jauh dibawah 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel amanah secara signifikan berpengaruh terhadap employee spiritual value. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai persepsi karyawan terhadap karakter amanah pimpinan, maka akan semakin tinggi nilai spiritual karyawan pada organisasi tersebut.

Dari uji signifikansi parameter individual (uji t) dapat kita lihat bahwa tabliq memiliki probabilitas 0.852 diatas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tabliq tidak berpengaruh terhadap employee spiritual value. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa nilai persepsi karyawan terhadap karakter tabliq pimpinan tidak berpengaruh terhadap nilai spiritual karyawan pada organisasi tersebut.

Dari uji signifikansi parameter individual (uji t) dapat kita lihat bahwa fathanah memiliki probabilitas 0.000 jauh dibawah 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel fathanah secara signifikan berpengaruh terhadap employee spiritual value. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai persepsi karyawan terhadap karakter fathanah pimpinan, maka akan semakin tinggi nilai spiritual karyawan pada organisasi tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil uji statistik analisis regresi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karakter kepemimpinan sidiq, amanah, dan fathanah mampu mendorong peningkatan kualitas spiritual karyawan. Dengan meningkatkan kualitas spiritual karyawan, menyebabkan keterlibatan karyawan dalam organisasi menjadi meningkat. Keterlibatan karyawan yang tinggi memacu karyawan untuk

memberikan upaya terbaiknya bagi organisasi, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan spiritualitas karyawan melalui sarana keteladanan pimpinan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, dalam hal ini sidiq, amanah, dan fathanah mampu memecahkan masalah rendahnya keterlibatan dan kinerja karyawan dengan level pendidikan rendah terhadap organisasi.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, penelitian menemukan beberapa hal yang dapat dijadikan acuan pada penelitian selanjutnya.

1. Nilai-nilai keislaman selain sifat Muhammad SAW (sidiq, amanah, tabliq, dan fathanah) dapat dijadikan alternatif lain untuk mengukur spiritualitas pimpinan.
2. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat memediasi pengaruh nilai spiritual karyawan terhadap kinerja.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan alternatif responden yang lain, seperti karyawan dengan level pendidikan yang tinggi. Hal ini dimaksudkan apakah spiritualitas mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan level pendidikan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Ayranci, Evren & Semercioz, faith. (2011). The Relationship Between Spiritual Leadership and Issues of Spiritulity and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers. *International Journal Bussiness and Management*. 6. Doi: 10.5539/ijbm.v6n4p136.

De Araujo, M.S.G., & Lopez, P.M.P.R. (2015). Virtous Leadership, organizational Commitment, and Individual Performance. Tekhne Review of Applied Management Studies.

Fry, Louis W. & Cohen, Melanie P. (2008). Spiritual Leadeship as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Culture. *Journal of Business Ethics*. 84. 265-278.

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. BP Universitas Diponegoro.

Kahn, William A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. 33,4.692.

Kalantarkousheh, Seyed Mohammad, Sharghib, Najmeh,Soleimanic, Maryam, &Ramezani, Sepideh. (2014). The Role of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment in Employees of Universities in Tehran Province, Iran. *Procedia Social and Behavioral Science.* 140. 499-505.

Nasel, D. D. (2004). Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A Consideration of Traditional Christianity and New Age/Individualistic Spirituality. Unpublished Doctoral Dissertation. University of South Australia.

Nunnaly, J. dan Bernstein, IH. (1994). Psychometric Theory. New York. MacGraw-Hill

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A.(2015). Perilaku Organisasi.Salemba Empat. Halaman 253.

Wang, Fu-Jin, Chich-Jen, Shieh and Mei-Ling, Tang. (2010). Effect of leadership style on organizational performance as viewed from human resource management strategy. *African Journal of Business Management* Vol. 4(18), pp. 3924-3936.

Zhu, Weichun, He, Hongwei, Trevino, Linda K., Chao, Melody M., & Wang, Weiyue.(2015). Ethical Leadership and Follower Voice and Performance: the Role of Follower Identifications and Entity Morality Beliefs. *The Leadership Quarterly*.

Halaman ini sengaja dikosongkan