

PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP TERHADA KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION KASIH SEJAHTERA CABANG SEON

The Influence of Spiritual Leadership on Employee Performance at Credit Union Kasih Sejahtera Seon Branch

**Kanisius Anicetus Tonce Bau^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)},
Tarsisius Timuneno^{4,d)}**

^{1,2,3,4})*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)}thonce08@gmail.com, ^{b)}niputunursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)}debrysalean@staf.undana.ac.id, ^{d)}tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritual *leadership* terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon. Penelitian ini berfokus pada para karyawan Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon, terkhususnya yang tidak termasuk dalam pemangku jabatan. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan jumlah 34 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan dari *software* SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel spiritual *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon.

Kata Kunci : Spiritual *Leadership*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Teknologi secanggih apapun tidak akan dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengambangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan dan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memicu, meningkatkan, serta mengembangkan kinerja sumber daya manusia (Ajabar, 2020). Secara umum kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah hasil kerja dari seorang karyawan. Dengan demikian, seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi jika terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Jika hal-hal tersebut terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam

mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Efektivitas pencapaian tujuan organisasi itu sangat tergantung pada kualitas bantuan atau kerja sama yang diciptakan dan dikembangkan oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin memainkan suatu peran dalam memberikan nilai tambah dan masa depan yang lebih baik kepada organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya (Setiyati dkk, 2020). Artinya dalam menjadi seorang pemimpin, tantangan yang sering dihadapi adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mengatur bawahannya agar memberikan kinerja yang terbaik untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Di dalam kepemimpinan sendiri terdapat beberapa tipe kepemimpinan diantaranya kepemimpinan otoriter, paternalistic, Laissez Faire, demokratik, dan kharismatik. Selain beberapa tipe kepemimpinan tersebut, terdapat juga tipe kepemimpinan spiritual (Fry 2003).

Kepemimpinan spiritual merupakan tipe kepemimpinan jenis baru yang berfokus pada nilai-nilai keagamaan. Kepemimpinan spiritual merupakan nilai, sikap, dan perilaku yang secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka memiliki kesejahteraan spiritual melalui panggilan dan keanggotaan. Kepemimpinan Spiritual adalah kepemimpinan yang memimpin dengan hati berdasarkan pada etika religius, mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan (Setiyati dkk, 2020). Kepemimpinan spiritual disini bukan berarti kepemimpinan yang menggunakan kekuatan atau ilmu gaib melainkan kepemimpinan dengan menggunakan kecerdasan spiritualnya seperti rohani, jiwa, dan hati nuraninya dalam kegiatan kepemimpinannya. Keberadaan kepemimpinan spiritual dalam sebuah organisasi akan menciptakan pengalaman nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja sebagai prinsip kerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum (Budiyanto E & Mochklas 2020:10). Menurut Moeheriono (2010) upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2010) dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah kemampuan seorang pemimpin memberi dorongan, semangat, prinsip-prinsip terhadap hasil kerja, baik di tempat kerja maupun dalam lingkungan masyarakat". Prinsip-prinsip yang dimaksud merupakan prinsip-prinsip syariah islam yang diterapkan di lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat. (Fairholm 1996:13). Kepemimpinan spiritual adalah semacam kumpulan sebuah nilai-nilai sikap, dan

perilaku seseorang yang diperlukan dan digunakan untuk mempengaruhi maupun memotivasi diri sendiri dan juga orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan (Fry 2003). Tobroni (2005), mengemukakan bahwa Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) dan lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual dalam kegiatan kepemimpinan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan sebuah kepemimpinan yang dilakukan dengan tetap menerapkan nilai-nilai spiritualitas dalam kepemimpinannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya, serta tujuannya untuk menyampaikan gambaran secara terstruktural, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta hubungan antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menjelaskan tentang Pengaruh Spiritual *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (sugiyono, 2015).

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data Kualitatif adalah data yang tidak menggunakan angka (numerik) dan penelitian datanya pun lebih bersifat seni (kurang terpola) dan data yang dihasilkan dari penelitian ini pun lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Yang termaksud dalam data kualitatif dalam penelitian ini yaitu, gambaran umum tentang profil singkat Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon. Sedangkan data kuantitatif merupakan data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik. Yang termaksud dalam data kuantitatif yaitu, jumlah karyawan Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian dari perencanaan kegiatan penelitian yang berkaitan dengan proses penentuan cara-cara untuk mendapatkan atau menarik data-data penelitian lapangan (Supardi,2005). Ada beberapa macam teknik mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Menurut Sugiyono, (2007).

Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Dalam setiap penelitian selain perlu penggunaan metode yang tepat diperlukan pula kemampuan

memilih dan bahkan juga menyusun teknik dan alat pengumpul data yang relevan. Kecermatan dalam memilih dan menyusun teknik dan alat pengumpul data ini sangat berpengaruh pada obyektifitas hasil penelitian. Dengan kata lain teknik dan alat pengumpul data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan dicapainya pemecahan masalah secara valid dan reliabel, yang pada gilirannya akan memungkinkan dirumuskannya generalisasi yang obyektif.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yaitu uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15.677	9.819		1.597	.120
Spiritual Leadership	.643	.112	.713	5.744	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2025 (diolah)

Dari tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 15,677 + 0,643 X$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 15,677. Artinya jika nilai dari spiritual *leadership* sama dengan 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 15,677 satuan.
2. Koefisien regresi variabel spiritual *leadership* sebesar 0,643. Artinya, jika nilai spiritual *leadership* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,643 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.492		4.80322

a. Predictors: (Constant), Spiritual Leadership

Sumber: Data Primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,508 berarti nilai koefisien determinasi adalah 50,8%, artinya bahwa variabel kepemimpinan spiritual (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50,8%, dan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria yang ada variabel kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan karena menghasilkan koefisien determinasi 0,508 atau lebih mendekati satu (1).

Uji Hipotesis

Pada dasarnya uji statistik digunakan untuk melihat seberapa besar jauh pengaruh suatu variabel independen secara individu menerangkan variasi dari variabel dependen. Dengan syarat apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Spiritual *leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon.

H_1 : Spiritual *leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon.

2. Menentukan t_{hitung} dan signifikansi

Dari Tabel 1. diperoleh $t_{hitung} = 5,744$ sedangkan signifikansi $<0,001$. Dalam menentukan t_{tabel} dilakukan dengan rumus $df = n - k - 1 = 34 - 1 - 1 = 32$, (n = jumlah responden, k = jumlah variabel independen) $\alpha = 0,05$ pengujian dua sisi, signifikan = $0,05/2 = 0,025$ maka diperoleh $t_{tabel} = 2,036$.

3. Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

4. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha.

$t_{hitung} (5,631) > t_{tabel} (2,010)$, dan signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$.

5. Kesimpulan

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya spiritual *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang menjadi objek penelitian, yaitu spiritual *leadership* sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan di Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon dengan jumlah responden sebanyak 39 karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel

kepemimpinan spiritual dapat diketahui bahwa diperoleh nilai capaian berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa spiritual *leadership* pada Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon diterapkan dalam kegiatan organisasi sehari-hari dengan baik oleh pemimpin. Dengan diterapkannya spiritual *leadership* di tempat kerja oleh pemimpin, dapat terciptanya lingkungan yang berbasis spiritual di tempat kerja (*spiritual at work*). Selain itu, spiritual *leadership* dapat membuat karyawan lebih efektif dan efisien, bertanggung jawab, disiplin dan inisiatif dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas serta dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai capaian variabel berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel spiritual *leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawaty (2016). Kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh dan dampak terhadap kinerja karyawan yang terjadi secara langsung melalui proses pembentukan nilai-nilai, norma, sikap, dan keyakinan karyawan terhadap organisasi sehingga membentuk komitmen, sikap dan kinerja yang produktif. Kepemimpinan spiritual sangat memengaruhi dan berperan efektif terhadap kinerja karyawan Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon untuk mendorong, memotivasi dan menggerakkan para karyawan agar berperilaku searah dengan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa spiritual *leadership* memiliki pengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2010) yang mengemukakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja diantaranya faktor internal dan faktor eksternal, seperti kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap karyawan pada Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon mengenai pengaruh spiritual *leadership* terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel spiritual *leadership* dan kinerja karyawan mempunyai kategori penilaian sangat tinggi.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel spiritual *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi perkembangan kelanjutan studi ilmiah dengan bidang kajian yang sama.

1. Bagi Pihak Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon, kedepannya supaya pemimpin dari Credit Union Kasih Sejahtera cabang Seon dapat terus meningkatkan dan menerapkan prinsip spiritual *leadership* dalam kegiatan organisasi sehari-hari. Hal ini dapat dilakukan melalui beberapa langkah konkret, seperti mengadakan pelatihan kepemimpinan spiritual secara berkala untuk para pemimpin, menanamkan nilai-nilai spiritual *leadership* dalam budaya kerja, memberikan penghargaan atau apresiasi berbasis nilai terhadap karyawan dan mendorong komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat hubungan antar individu dalam tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk memperkaya wawasan dengan cara menambahkan beberapa teori lain terkait dengan variabel Spiritual *Leadership* dan kinerja karyawan. Dan juga bagi para peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari indikator-indikator lain seperti budaya organisasi, perilaku, sikap dan tindakan- tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Angriani, Renita. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Kepegawaian dan Diklat Daerah*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ayrancı, E. Semercioz, F. (2011). “The Relationship between Spiritual Leadership and Issues of Spirituality and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers”. *International Journal of Business Management*, Vol. 6
- Budiyanto E, Mochklas M. (2020). *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari aspek kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja)*. Banten: CV Deprindakop. (2010). *Perindustrian dan Koperasi Kabupaten Timor Tengah Utara*.
- Fairholm, Gilbert W. (1996). Spiritual Leadership : Fulfilling Whole Self Need At Work. Leaders Organizational. *Development Journal*. Greenwich Vol 14.
- Fry, L.W. (2003). *Toward A Theory Of Spiritual Leadership*. *Leadership Quarterly* 14, 693-727.
- Fry, L.W. (2005). “Toward A Theory Of Ethical and Spiritual Well-Being, and Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership. In Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L., (Eds)”, *Positive psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility* (p47- 84). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- S.T. Hannah., M. Noel., F.O. Walumbwa. (2011). *Impact of spiritual leadership on unit performance*. *The Leadership Quarterly*, Vol.22, pp.259–270

- Rahmawaty, Anita. (2016). “*Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Karyawan Di BMT Se- Kabupaten Pati*”. IQTISHADIA, 9(2). Pp. 1-28. ISSN (P- ISSN : 1979- 0724, E- ISSN: 2502-3993)
- Shofwa, Yoiz. (2013). “Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto.” *Jurnal Pro Bisnis Vol. 6 No.1 Februari 2013*
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Tobroni. (2005). *The Spiritual Leadership*. Malang. UMM Press.