

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT UNION SAMAMORA SOE**

## **THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SAMAMORA SOE CREDIT UNION COOPERATIVE**

**Fransisko De Araujo<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup> & Rolland E. Fanggal<sup>3,c)</sup>**

*<sup>1,2,3)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang*

**Korespondensi:** *<sup>a)</sup> fransiskodearaujo777@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id  
<sup>c)</sup> rolland\_fanggal@staf.undana.ac.id*

### **ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini untuk meneliti kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Union Samamora Soe. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan jumlah 32 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan dari software SPSS Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel spiritual leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh yang penting bagi kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan spiritual pada maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membantu karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan Spiritual, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Persoalan yang sangat mendasar terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga membawa organisasi mencapai tujuan utamanya. Atas alasan inilah, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dapat dijalankan secara profesional melalui pengambilan kebijakan dan penentuan strategi yang tepat untuk menghadapi situasi dan kondisi perkembangan saat ini (Narotama et al., 2016). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Manulang (2004) yang menyatakan bahwa keberhasilan-keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata

ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan serta. manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi.

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Robbins, 2006) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2017).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja (*performace*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kinerja bagi karyawan memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi (Fauziah, 2013). Dalam perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dengan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan kinerja yang tinggi.

Menurut Priyono (2001) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya diantaranya adalah pemimpin (*leadership*). Peranan pemimpin dalam sebuah organisasi, dalam hal ini kepemimpinan dapat diartikan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau berkerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keilahian). Karena itu kepemimpinan spiritual sering disebut juga kepemimpinan yang berdasar pada etika *religi*. Tobroni (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses kinerja yang dilakukan dan perilaku kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai hal yang utama dalam perilaku kepemimpinannya.

Koperasi Kredit Union Samamora Soe merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam yang mempunyai visi yaitu terwujudnya koperasi Kredit melalui pengembangan dan pemberdayaan kelompok solidaritas menuju kopdit ideal, dan misi meningkatkan manajemen usaha dan sumber daya manusia melalui pemupukan modal guna mewujudkan produktivitas. Koperasi Kredit Union Samamora Soe didirikan pada tahun 1993 yang awalnya di pimpin oleh seorang biarawan katolik bernama Pater Yustinus Teguh Wona, SVD. Samamora atau sama yang artinya sama-sama berdikari untuk satu tujuan, satu misi, satu prinsip, dan sepenanggungan dalam karya kerasulan yaitu cinta kasih dan harapan serta membawah dimensi keilahian dengan kata lain Tuhan ataupun Allah adalah pemimpin sejati yang mengilhami hati nurani.

Lepas dari setiap strategi yang baik, Koperasi Kredit Union Samamora Soe sadar bahwa harus adanya pemimpin yang cerdas, yang mampu memanajemen setiap kondisi karyawan, artinya adanya persaudaraan dan kolaborasi antara kelompok atau paham beda agama dapat tercipta dikarenakan pemimpin yang tidak berwawasan sempit dalam hal ini pemimpin tidak harus hanya memiliki kualitas kemampuan semata akan tetapi memiliki pengenalan dengan sang pencipta merupakan hal yang mendasar.

Mereka paling tidak berafiliasi dengan paham keagamaan tertentu tetapi mereka memiliki kesadaran kritis untuk menilai yang baik sebagai baik dan yang buruk sebagai buruk, disinilah peran pemimpin diperlukan untuk menjadi jembatan dan komunikator antara individu dan kelompok. Dalam hal ini, peneliti melihat implementasi atau penerapan dari kepemimpinan spiritual terhadap para karyawannya, apakah pemimpin tersebut sudah mampu untuk menjadi jembatan dan komunikator antar perbedaan individu maupun kelompok yang ada sehingga kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Agar kinerja karyawannya dapat berjalan baik maka diperlukan disini adalah kemampuan dari kepemimpinan untuk mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan sehingga dapat tercapainya suatu kinerja yang maksimal. Salah satu faktor utama agar karyawan dapat berprestasi adalah dengan adanya kepemimpinan spiritual yang menjadi faktor utama dalam kinerja karyawannya, sehingga timbulnya kepemimpinan yang handal dalam suatu organisasi dan juga dapat meningkatkan kepuasan tersendiri pada karyawan begitu juga sebaliknya, kepemimpinan disini lebih mencerminkan asumsi tentang keagamaan agar dapat menilai yang baik dan buruknya tentang sebuah pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain. Dengan begitu dapat maksimal dengan baik serta sesuai kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi yang baik pula bagi suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Union Samamora Soe”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Koperasi Kredit Union Samamora Soe yakni sebanyak 47 karyawan. Dari populasi yang ada, ditentukan sebanyak 32 orang untuk menjadi sampel penelitian. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembasan Deskriptif**

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan spiritual dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 32 karyawan, memperoleh capaian variabel sebesar

1.197 atau 74,80% yang berada pada kategori tinggi dengan 10 item pertanyaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual Pada Koperasi Kredit Union Samamora Soe telah dijalankan dengan baik oleh pemimpin. Dengan diterapkan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja oleh pemimpin, dapat menciptakan sebuah lingkungan yang berbasis spiritual di tempat kerja (*spiritual at work*). Spiritual di tempat kerja merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi karena dengan adanya spiritualitas di tempat kerja berarti para pemimpin mengakui bahwa mereka memiliki kehidupan batin yang perlu untuk dipenuhi sehingga mereka dapat mencapai sebuah tujuan untuk memuaskan batin mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka tanpa perlu mengkhawatirkan bahwa adanya bertentangan apa yang mereka percayai.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 32 orang, memperoleh capaian variabel sebesar 928 atau sebesar 73,05% yang berada pada kategori tinggi dengan 10 item pertanyaan yang berada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada Koperasi Kredit Union Samamora Soe berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan Menurut (Fry, 2003) mendefinisikan spiritual leadership sebagai kombinasi nilai-nilai sikap, dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui *calling* (panggilan) dan *membership* (keanggotaan).

### **Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Union Samamora Soe, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa nilai  $t$ -hitung  $\geq t$ -tabel dengan taraf signifikan  $\rho < \alpha$  yang berarti kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Union Samamora Soe. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual telah dijalankan secara baik, dan juga penting bagi karyawan yang ada karena dapat membuat karyawan termotivasi dalam penyelesaian pekerjaannya selain itu menjadi tidak mempunyai jarak antara atasan dan bawahan sehingga ketika berkerja menjadi lebih nyaman. adanya kepemimpinan spiritual merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi karena dengan adanya kepemimpinan

spiritual di tempat kerja berarti pemimpin mengakui bahwa para pekerja adalah makhluk spiritual, dimana bahwa mereka memiliki kehidupan batin yang perlu dipenuhi sehingga mereka dapat mencapai sebuah tujuan untuk memuaskan batin mereka.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tanuwijaya, 2015) dengan judul penelitian Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sari Pawita Pratama yang menemukan bahwa spiritual leadership dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016).

Dari hasil penelitian diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh yang penting bagi kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan spiritual pada Koperasi Kredit Union Samamora Soe maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membantu karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Koperasi Kredit Union Samamora Soe mengenai pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan berada pada kategori penilaian tinggi, artinya penerapan kepemimpinan spiritual sudah diterapkan secara baik dan kinerja karyawan dalam persektif penilaian sudah baik. Hasil uji hipotesis secara persial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Union Samamora Soe.

Saran yang dapat diberikan bagi pihak Koperasi Kredit Union Samamora Soe kedepannya terus meningkatkan dan menerapkan kepemimpinia spiritual kepada karyawan yang ada. Hal ini dapat membuat karyawan termotivasi dala menyelesaikan pekerjaannya, selain itu menjadi tidak mempunyai jarak antara atasan dan bawahan sehingga ketika berkerja menjadi lebih nyaman dalam berkerja. Dan untuk peneliti selanjutnya penulis memberikan saran agar melakukan peneliti serupa diharapkan untuk memperkaya wawasan terkait dengan kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fanggidae, R. E. (2018). Organizational culture and spirituality workplace: empirical study of influence of organizational culture and spirituality workplace. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 73, p. 11017). EDP Sciences.
- Fauziah, Lia. (2013). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang. *Jurnal. Semarang Jawa Tengah: Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro*.
- Fry, Louis W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The leadership quarterly* 14(6): 693–727.
- Hasibuan, Malayu S P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara
- Mathis, L.. Robert Dan John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua. Veithzal Rivai.
- Narotama, Rizky Dea, Dewi Prihatini, and Marmono Singgih. (2016). *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. PLN Persero Area Jember*.
- Prawirosentono, Suyadi. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia; Kinerja & Motivasi Karyawan*.
- Priyono, Agus. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pengantar*. PT. Gramedia Group. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, and J Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktek Edisi 2*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior. Sixteenth Edition. Global Edition. Terjemahan B. Molan. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa: Benyamin Molan*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Roestam, A.W. (2003). *Pelatihan Aplikasi Ergonomic Untuk Produktivitas*. Jakarta: Ilmu Kedokteran Komunitas. FKUI.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R Dan D*. Bandung: Alfabeta.

- Tanuwijaya, Ronald. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama. *Agora* 3(1): 504-9
- Tobroni, Tobroni. (2015). Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia. *British Journal of Education* 3(11): 40–53.
- Tobroni. (2005). *Perilaku Kepemimpinan Spiritual Dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan Dan Pembelajaran*. Malang: UMM Press.