

**PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP, KNOWLEDGE
DONATING DAN KNOWLEDGE COLLECTING TERHADAP
PENINGKATAN WORK SPIRIT**

(Studi pada Karyawan RSI Sultan Agung Semarang)

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Rizka Afrizal Hidayat

NIM : 30401700213

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP, KNOWLEDGE DONATING DAN KNOWLEDGE COLLECTING TERHADAP PENINGKATAN WORK SPIRIT

(Studi pada Karyawan RSI Sultan Agung Semarang)

Disusun oleh:

Rizka Afrizal Hidayat

NIM : 30401700213

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
panitia sidang skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 25 Februari 2023

Pembimbing,



Hj. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

NIK. 210499043

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP, KNOWLEDGE DONATING DAN KNOWLEDGE COLLECTING TERHADAP PENINGKATAN WORK SPIRIT

(Studi pada Karyawan RSI Sultan Agung Semarang)

Disusun Oleh :

Rizka Afrizal Hidayat

NIM : 30401700213

Telah diajukan ujian skripsi di depan penguji pada

Tanggal, 02 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Hj. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

NIK. 210499043

Penguji I

Prof. Olivia Fachrunnisa.,SE.,MSi. Ph.D

NIK. 210499044

Penguji II

Drs. Agus Wachjutomo, MSi

NIK. 210487015

Penelitian skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal, 02 Maret 2023

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Rizka Afrizal Hidayat

NIM : 30401700213

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "*PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP, KNOWLEDGE DONATING DAN KNOWLEDGE COLLECTING TERHADAP WORK SPIRIT (Studi pada Karyawan RSI Sultan Agung Semarang)*" merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 2 Maret 2023

Yang menyatakan,



Rizka Afrizal Hidayat
NIM. 30401700213

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Terlambat bukan berarti gagal”

“Terus berusaha dan jangan pernah menyerah adalah kunci untuk tidak gagal”

“Selalu sabar, bersyukur, dan tawakal”

“Allah SWT punya rencana yang indah, jadi jangan pernah menyerah”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan terimakasih dan syukur kepada Allah SWT, saya mempersembahkan penelitian ini kepada :

Kedua orang tua saya yang telah memberikan support serta doa untuk menyelesaikan penelitian ini.

Teman – temanku yang selalu bertanya “Apakabar skripsi?”

Alhamdulillah, akhirnya aku bisa menyelesaikan skripsiku.

Terlambat mengerjakan skripsi, belum tentu terlambat untuk mencapai tujuan hidup.

Semangat untuk teman – teman yang sedang menyelesaikan skripsi.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *islamic leadership*, *knowledge donating*, dan *knowledge collecting* terhadap *work spirit*. Pentingnya *work spirit* untuk mendorong seseorang lebih memberikan kinerja dan berkarya serta berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan *workspirit* pada karyawan, tentunya perlu adanya peran seorang pemimpin untuk menggerakkan para karyawannya, yakni dengan adanya peran *islamic leadership*. *Islamic leadership* merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Selain itu penting juga menerapkan *knowledge donating* dan *knowledge collecting* yang dilakukan karyawan guna untuk menciptakan karyawan lebih siap melaksanakan tugasnya, perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai targetnya, selain itu mereka dapat terinspirasi dengan kepemimpinan yang islami dengan sifat *tabligh* yang mampu mengajarkan ilmu kepada karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode *explanatory research*. Responden yang digunakan dalam penelitian adalah 100 karyan di RSI Sultan Agung Semarang yang meliputi dokter, perawat bidan, penunjang medis, dan penunjang no-medis. Teknik analisis data yang digunakan adalah SPSS tipe 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *islamic leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *knowledge donating*, *knowledge collecting*, dan *work spirit*. Kemudian *knowledge collecting* juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work spirit*. Sedangkan *knowledge donating* tidak berpengaruh terhadap *work spirit*. Selain itu, *knowledge donating* tidak mampu menjadi variabel *intervening* antara *islamic leadership* terhadap *work spirit* karena nilai statistik uji *sobel* kurang dari 1,96. Namun *knowledge collecting* mampu menjadi variabel *intervening* antara *islamic leadership* terhadap *work spirit* karena memiliki nilai *sobel* lebih dari 1,96 dan signifikan.

Kata Kunci : *islamic leadership*, *knowledge donating*, *knowledge collecting*, *work spirit*

ABSTRACT

This study aims to prove and analyze the influence of Islamic leadership, knowledge donating, and knowledge collecting on work spirit. The importance of work spirit to encourage someone to give more performance and work and be creative in their work. To increase the work spirit of employees, of course, the role of a leader is needed to motivate employees, namely the role of Islamic leadership. Islamic leadership is an activity of guiding, guiding, guiding, and showing the way that is blessed by Allah SWT. Apart from that, it is also important to implement knowledge donating and knowledge collecting by employees in order to make employees more ready to carry out their duties, it will be easier for companies to achieve their targets, besides that they can be inspired by Islamic leadership with tabligh characteristics that are able to teach knowledge to employees.

This research uses quantitative methods using explanatory research methods. Respondents used in the study were 100 employees at RSI Sultan Agung Semarang which included doctors, nurse midwives, medical support, and non-medical support. The data analysis technique used is SPSS type 25.

The results of this study indicate that Islamic leadership has a positive and significant influence on knowledge donating, knowledge collecting, and work spirit. Then knowledge collecting also has a significant positive effect on work spirit. Meanwhile, knowledge donating has no effect on work spirit. In addition, knowledge donating is not able to be an intervening variable between Islamic leadership and work spirit because the sobel test score value is less than 1.96. However, knowledge collecting is able to become an intervening variable between Islamic leadership and work spirit because it has a sobel test score of more than 1.96 and is significant.

Keywords: Islamic leadership, knowledge donating, knowledge collecting, work spirit

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil ‘alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP, KNOWLEDGE DONATING DAN KNOWLEDGE COLLECTING TERHADAP PENINGKATAN WORK SPIRIT”**. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memeberikan kesehatan dan kemudahan dalam proses pembuatan penelitian skripsi ini.
2. Kedua orang tua yang telah memebesarkan dan menyayangi saya hingga sekarang ini, serta selalu memberikan doa dan dukungan di setiap perjalanan hidup saya.
3. Prof. Dr. Heru Sulityo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Jurusan dan Bapak Wahyu Setiawan, S.E., M.Ec.Pol., CRMP selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
5. Ibu Hj. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dengan baik dan memberi masukan sehingga penelitian yang dilakukan membuahkan hasil yang maksimal.
6. Prof. Dr. Widodo, SE,M.Si dan Bapak Drs. Agus Wachjutomo, MSi

selaku Dosen Penguji yang telah memberi masukan sehingga penelitian yang dilakukan membuahkan hasil yang maksimal.

7. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
8. Teman-teman jurusan manajemen yang telah bersama-sama selama kuliah.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan karena adanya keterbatasan. Namun penulis berharap semoga penelitian skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Semarang, 2023

Penulis

Rizka Afrizal Hidayat

NIM : 30401700213

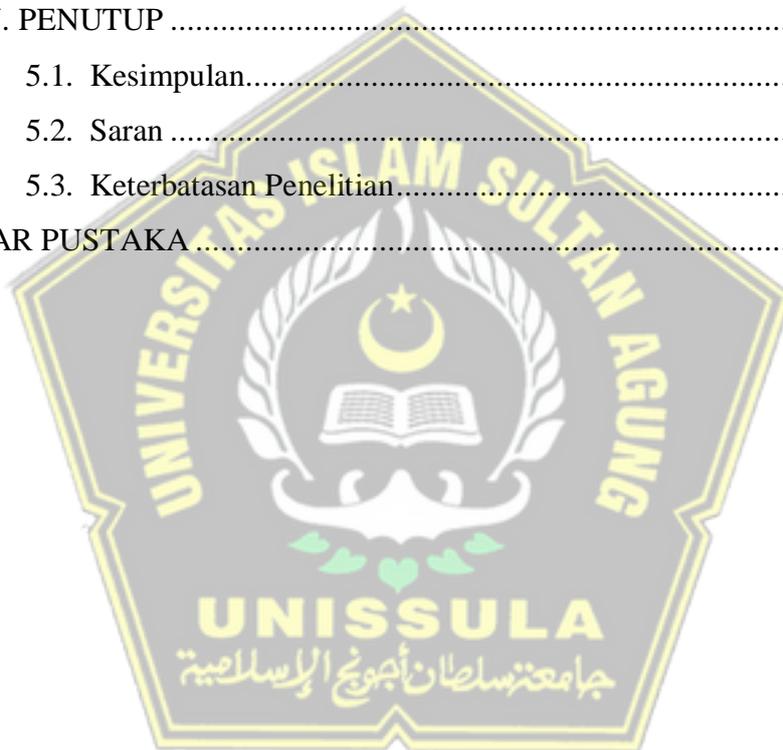


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA TULIS ILMIAH.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. <i>Islamic Leadership</i>	8
2.1.2. Knowledge Donating	10
2.1.3. Knowledge Collecting.....	11
2.1.4. Work Spirit	12
2.2. Pengembangan Hipotesis	14
2.2.1. Hubungan <i>Islamic Leadership</i> dan Knowledge Donating	14
2.2.2. Hubungan <i>Islamic Leadership</i> dan Knowledge Collecting.....	16
2.2.3. Hubungan <i>Islamic Leadership</i> dan Work Spirit	17
2.2.4. Hubungan Knowledge Donating dan Work Spirit.....	18

2.2.5. Hubungan Knowledge Collecting dan Work Spirit	18
2.3. Model Empirik.....	19
BAB III. METODE PENELITIAN	20
3.1. Jenis Penelitian	20
3.2. Sumber Data.....	20
3.3. Metode Pengumpulan Data	21
3.4 Populasi dan Sampel.....	22
3.4.1. Populasi	22
3.4.2. Sampel.....	22
3.5. Definisi Oprasional dan Indikator	24
3.6. Teknik Analisis Data	25
3.6.1. Path Analisis	25
3.6.1.1. Uji t	26
3.6.1.2. Koefisien Determinasi (R ²)	27
3.6.2 Uji Instrumen	27
3.6.2.1. Uji Validitas	27
3.6.2.2. Uji Reliabilitas.....	28
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	28
3.6.3.1. Uji Normalitas	28
3.6.3.2. Uji Multikolinieritas	29
3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas	29
3.6.4. Uji Sobel Test	30
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1. Hasil penelitian.....	31
4.2. Karakteristik Responden.....	31
4.3. Analisis Deskriptif	33
4.4. Analisis Kuantitatif.....	39
4.4.1. Hasil Uji Validitas.....	39
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	40
4.4.3. Uji Normalitas.....	41

4.4.4. Uji Kolmogorov Smirnov.....	42
4.4.5. Uji Multikolinieritas.....	43
4.4.6. Uji Heteroskedastisitas.....	43
4.4.7. Pengujian Regresi Linier Berganda.....	44
4.4.8. Uji T.....	49
4.4.9. Uji Sobel Test.....	51
4.5. Pembahasan.....	55
BAB V. PENUTUP.....	60
5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran.....	62
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data absensi karyawan di RSI Sultan Agung Semarang	4
Tabel 3.1.	Definisi Oprasional dan Indikator Penelitian	24
Tabel 4.1.	Masa Kerja	31
Tabel 4.2.	Jenis Kelamin	32
Tabel 4.3.	Jabatan Responden	32
Tabel 4.4.	Deskriptif Variabel Islamic Leadership	34
Tabel 4.5.	Deskriptif Variabel Knowledge Donating	35
Tabel 4.6.	Deskriptif Variabel Knowledge Collecting	36
Tabel 4.7.	Deskriptif Variabel Work Spirit	38
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas	39
Tabel 4.9.	Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.10.	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	42
Tabel 4.11.	Hasil Uji Multikolinieritas	43
Tabel 4.12.	Persamaan Regresi Linear	45
Tabel 4.13.	Koefisien Determinasi 1	45
Tabel 4.14.	Persamaan Regresi Linear 2	46
Tabel 4.15.	Koefisien Determinasi 2	47
Tabel 4.16.	Persamaan Regresi Linear 3	48
Tabel 4.17.	Koefisien Determinasi 3	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Model Penelitian	19
Gambar 4.1. Uji Normalitas	41
Gambar 4.2. Uji Uji Heteroskedastisitas	44
Gambar 4.3. Hasil Sobel Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Work Spirit melalui Knowledge Donating	53
Gambar 4.4. Hasil Sobel Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Work Spirit melalui Knowledge Collecting.....	54
Gambar 4.5. Hasil Akhir Uji Sobel.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2. Tabulasi Data	72
Lampiran 3. Hasil Olah Data Statistik	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini, tidak perlu takut atau khawatir. Dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin modern, masyarakat Indonesia harus selalu belajar dan waspada.

Work spirit adalah semangat kerja yang memotivasi seseorang untuk bekerja dan berkreasi dalam pekerjaannya. Tanda-tanda menurunnya moral termasuk produktivitas yang rendah, ketidakhadiran yang tinggi, pergantian staf yang tinggi, tingkat cedera yang meningkat, ketakutan yang meluas, tuntutan dan pemogokan yang berulang. Marpaung (2013) mengatakan bahwa work spirit adalah kemampuan suatu kelompok untuk bekerja dengan tekun dan konsisten bersama untuk mencapai tujuan bersama. Sebaliknya ketika moral tinggi maka kinerja karyawan yang dihasilkan maksimal. Menurut (Hendri, 2019) work spirit merupakan aspek yang sangat penting bagi organisasi karena work spirit merupakan perasaan yang dialami individu karyawan yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu karyawan saat bekerja. Begitu work spirit pada karyawan tercipta, maka komitmen organisasi karyawan akan terbangun, serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan adalah perbuatan mengarahkan, mengarahkan, mengarahkan dan menunjukkan jalan yang diridhoi oleh Allah SWT. Tujuan dari kegiatan tersebut adalah untuk memperluas dan

mengembangkan keterampilan orang-orang yang membimbing mereka untuk mencapai keridhaan Allah SWT di dunia dan akhirat. Menurut Al-Quran dan Hadits, sifat-sifat kepemimpinan Islam adalah tasamuh (sama baiknya, lemah lembut dan pemaaf), terbuka, amanah, adil, jujur dan fathonah (cerdas). Tasamuh adalah sikap moral yang terbentuk secara umum dalam masyarakat yang saling menghormati antar manusia dalam batas-batas ajaran Islam. Karakter seperti itulah yang seharusnya dimiliki oleh para pemimpin organisasi, karakter yang meningkatkan kekuatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. menyatakan bahwa dalam ajaran Islam kita tidak diajarkan untuk bersaing dalam hal kekuasaan, tetapi kita selalu diajarkan bahwa jika kita ingin menjadi pemimpin suatu hari nanti, kita harus menjalankan kepemimpinan secara Islami. Peneliti sebelumnya menemukan bahwa kepemimpinan Islami berdampak signifikan pada berbagi pengetahuan (Jumaning, 2017), dan (Zahrah, 2016) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan Islami berdampak pada berbagi pengetahuan, membuat karyawan kaya akan pengetahuan.

Hal ini dikarenakan dengan adanya kepemimpinan islami yang baik maka pembelajaran dengan cara pertukaran pengetahuan antara karyawan satu dengan karyawan lain akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian DeVries (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami dalam sektor industri travel syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge donating dan knowledge collecting.

Knowledge donating dan knowledge sharing memiliki manfaat yang cukup besar bagi sebuah perusahaan jika diterapkan dan dilaksanakan dengan baik

oleh para karyawannya. Dengan adanya knowledge donating dan knowledge sharing yang dilakukan karyawan pada perusahaan akan lebih siap melaksanakan tugasnya, perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai targetnya, selain itu mereka dapat terinspirasi dengan kepemimpinan yang islami dengan sifat tabligh yang mampu mengajarkan ilmu kepada karyawan.

Berbagi pengetahuan adalah kegiatan yang berkaitan dengan pemberian informasi kepada karyawan melalui jaringan informasi internal organisasi. Berbagi dan menerima informasi diakui sebagai kekuatan pendorong dalam meningkatkan moral karyawan. Pengetahuan adalah salah satu aset penting untuk perusahaan dan perlu dimanfaatkan dengan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) antar karyawan satu dengan karyawan lain (Carlile, 2013). Sehingga dalam penelitian yang dilakukan oleh (Julsipit, 2019) dalam sektor perusahaan teknologi komunikasi dan digital dalam proses berbagi dan menerima pengetahuan. Selain knowledge donating dan collecting, semangat kerja terlihat di tempat kerja dengan jarang absen dari pekerjaan dan penundaan ketika pekerjaan tidak dilakukan tepat waktu. Berikut adalah informasi kehadiran staf RSI Sultan Agung Semarang.

Tabel 1. 1 Data absensi karyawan di RSI Sultan Agung Semarang

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan Karyawan	
			Jumlah	Porsentase
1	2017	810	92	11,36%
2	2018	855	113	13,22%
3	2019	911	105	11,53%
4	2020	921	200	21,72%
5	2021	972	156	16,05%

Sumber: Data SDM RSI Sultan Agung Semarang, 2021

Absensi di RSI Sultan Agung Semarang dalam 5 tahun terakhir dari tahun 2017 sampai tahun 2021 mengalami penurunan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan data diatas dapat dilihat tingkat keterlambatan karyawan di tahun 2020 mempunyai persentase sebesar 21,72%, ini adalah masalah yang perlu diselesaikan segera. Disiplin kerja seorang pegawai dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai tersebut, semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSI) Semarang merupakan rumah sakit syariah yang memberikan manfaat bagi pasiennya melalui pendekatan spiritual, berupa bimbingan spiritual dengan mengedepankan nilai-nilai Islam. Staf Rumah Sakit Islam berperilaku khusus agar organisasi dapat melakukan yang terbaik dan staf dapat berpartisipasi aktif dalam tugas-tugas pekerjaan. Ini dapat dicapai melalui hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan. Karyawan dapat menawarkan lebih banyak layanan sebagai bagian dari rumah sakit dan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dalam persaingan global, rumah sakit Islam diharapkan mampu dan mampu bersaing dengan rumah sakit konvensional lainnya dengan menawarkan berbagai pelayanan yang mampu menjamin kepuasan pasien yang kemudian diterjemahkan dapat mempengaruhi nilai rumah sakit tersebut.

Kemudian terdapat perbedaan penelitian (*Research Gap*) yang membuat peneliti menarik untuk mengkaji lebih lanjut yaitu Raykof (2016) yang menyatakan bahwa *Islamic Leadership* yang efektif akan mempengaruhi work spirit secara signifikan, namun DeVries (2014) mengungkapkan bahwa *Islamic*

Leadership tidak berpengaruh secara signifikan kepada peningkatan work spirit pada karyawan di suatu organisasi. Sehingga perlu adanya peningkatan perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “*Bagaimana meningkatkan Work Spirit dengan penerapan Peran Islamic Leadership, Knowledge Donating dan Knowledge Collecting pada Karyawan RSI Sultan Agung Semarang.*” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Islamic Leadership terhadap Knowledge Donating?
2. Bagaimana pengaruh Islamic Leadership terhadap Knowledge Collecting?
3. Bagaimana pengaruh Islamic Leadership terhadap Work Spirit?
4. Bagaimana pengaruh Knowledge Donating terhadap Work Spirit?
5. Bagaimana pengaruh Knowledge Collecting terhadap Work Spirit?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Islamic Leadership terhadap Knowledge Donating.

2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Islamic Leadership terhadap Knowledge Collecting.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Islamic Leadership terhadap Work Spirit.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Knowledge Donating terhadap Work Spirit.
5. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Knowledge Collecting terhadap Work Spirit.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan cara meningkatkan Work Spirit karyawan dengan konsep Islamic Leadership, Knowledge Donating, dan Knowledge Collecting di RSI Sultan Agung Semarang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan cara meningkatkan Work Spirit karyawan dengan penerapan Islamic Leadership, Knowledge Donating, dan Knowledge Collecting di RSI Sultan Agung Semarang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian berupa islamic leadership, budaya organisasi, knowledge sharing dan work spirit pada Karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Islamic Leadership*

Islamic Leadership adalah kemampuan orang untuk mempengaruhi sesuatu sehingga bersedia melakukan kegiatan yang melibatkan sifat-sifat orang tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangannya diikuti bawahan (Subhan, 2013). Kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer dapat mempengaruhi karyawan, memberikan bimbingan dan dukungan untuk menciptakan motivasi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja, yang secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Anda dapat mempengaruhi karyawan Anda. Islam mengajarkan bahwa perilaku yang baik adalah orang yang selalu mengikuti Al-Quran dan Hadits (Palutturi & Hasanuddin, 2020). Firman Allah SWT yang menunjukkan kepemimpinan Islam yaitu dalam Q.S Al Anbiya (73) : *"Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah"*.

Kepemimpinan disebut Khilafah dalam bahasa Arab. Kepemimpinan spiritual Islam dalam suatu organisasi diperoleh berdasarkan sumber-sumber Islam, yang kemudian dipraktikkan dalam organisasi melalui akidah dan aplikasi Islam berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah. Pemimpin yang menggunakan gaya spiritual Islam selalu mengutamakan cinta kebenaran, menjaga iman, ketulusan dalam pelayanan, pergaulan yang baik dan kepemimpinan yang bijaksana (Eniafe & Alade, 2016). Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan ajaran spiritual Islam, selalu memiliki pemahaman bahwa dunia ini hanyalah sebuah perjalanan hidup, yang hanya ditaburkan benih kebaikan atau keuntungan bagi sesama manusia, yang pada akhirnya akan dipanen di akhirat (Adiba, 2018).

Gaya kepemimpinan Islam tidak memiliki klasifikasi gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan tradisional. Akan tetapi, ajaran Islam menyatakan bahwa ajaran pemimpin itu sesuai dengan Alquran dan Hadits Nabi. Gaya kepemimpinan Islami merupakan gaya kepemimpinan informal, artinya pemimpin tidak resmi dalam pengangkatannya. Keberagaman budaya suku dan agama dalam ajaran Islam membagi model sikap seorang pemimpin seperti sikap terhadap kelompok muslim, sikap terhadap sesama muslim, dan sikap sebagai pemimpin suatu bangsa (Abusama, 2017).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islami adalah adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya

mempunyai mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan islami menurut (Mutalib et al., 2017) yaitu

- Kepercayaan menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan
- Orientasi karyawan memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.
- Muhasabah menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT
- Kesabaran Mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda

2.1.2. Knowledge Donating

Knowledge donating adalah sebuah pemahaman bersama dalam berbagi informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi (Mulyana et al., 2015). Selain itu knowledge donating merupakan kesediaan individu untuk menyebarkan atau mendonasikan pengetahuan perusahaan mereka pada individu lain (Ali et al., 2019). Knowledge donating dapat digambarkan sebagai mengkomunikasikan modal intelektual pribadi kepada orang lain (Van den Hooff & de Leeuw van Weenen, 2004). (Trang, 2022) mengatakan bahwa knowledge donating adalah sebuah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa knowledge donating adalah kesediaan seseorang dalam

mendonasikan atau memberikan pengetahuannya kepada orang lain dalam sebuah organisasi. Indikator knowledge donating menurut Kim and Lee (2006) dalam konteks memberikan pengetahuan yaitu diantaranya :

- Job security
- Suka rela
- Kerjasama
- Berbagi pengetahuan

2.1.3. Knowledge Collecting

Knowledge collecting adalah suatu pemahaman bersama dalam mengumpulkan informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi (Mulyana et al., 2015). Knowledge collecting melibatkan konsultasi rekan kerja lain untuk berbagi modal intelektual mereka (Van den Hooff & de Leeuw van Weenen, 2004). (Gold et al., 2001) menyatakan bahwa knowledge collecting adalah sebuah perilaku yang dilakukan dalam organisasi dalam mengumpulkan pengetahuan yang berasal dari orang lain. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa knowledge collecting adalah kesediaan individu untuk mengumpulkan pengetahuan dari individu lain dalam sebuah organisasi. Indikator knowledge collecting menurut Kim and Lee (2006) dalam konteks mengumpulkan pengalaman yaitu diantaranya ;

- Job security
- Suka rela
- Kerjasama
- Mengumpulkan pengetahuan

2.1.4. Work Spirit

Menurut Hasibuan (2013), Work spirit adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini memotivasi orang untuk bekerja keras dan kreatif dalam bekerja. Tanda-tanda menurunnya moral termasuk produktivitas yang rendah, ketidakhadiran yang tinggi, pergantian staf yang tinggi, tingkat cedera yang meningkat, ketakutan yang meluas, tuntutan dan pemogokan yang berulang. Marpaung (2013) menjelaskan bahwa work spirit merupakan kemampuan individu untuk giat dan konsekuen dalam bekerjasama mengejar tujuan bersama. Menurut Pohan (2017) merupakan salah satu faktor kinerja individu dan penghargaan merupakan faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja dengan penuh semangat. Work spirit dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Hasibuan (2015:34) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan dan keyakinan seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin agar mencapai produktifitas yang maksimal. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Yusmiaty (2013), menjelaskan mengenai semangat kerja atau moral kerja mengatakan semangat kerja adalah " Kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di serahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Nitisemo (2018:45) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, agar pekerjaan terselesaikan dengan lebih baik dan

efisien. Indikator semangat kerja adalah tingkat absensi, kerjasama, kepuasan kerja, kedisiplinan. Peran SDM dalam perusahaan sangat penting untuk menciptakan kelangsungan aktivitas perusahaan. Jika pegawai merasa bergairah, senang dan optimis, keadaan ini menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi, namun jika pegawai tersebut suka membantah, sakit hati, terlihat tidak bahagia, maka pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang rendah. Moral, atau sikap emosional yang memungkinkan karyawan melakukan lebih banyak pekerjaan tanpa menambah kelelahan, bahwa karyawan dengan antusias berpartisipasi dalam kegiatan dan upaya kelompok kerjanya, dan membuat karyawan tidak terlalu rentan terhadap pengaruh eksternal, terutama pihak luar. Individu yang mendasarkan tujuan mereka pada gagasan bahwa pemimpin bisnis hanya tertarik untuk mendapatkan yang terbaik dari mereka.

Dengan work spirit, seseorang akan merasa bahwa pekerjaan dianggap sebagai sumber makna hidup, atau sebagai ajang pengungkapan makna dan tujuan (Duffy et al., 2018). Para pekerja merasakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini bermakna. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa work spirit adalah suasana yang dirasakan senang, bergairah untuk melakukan pekerjaan, merasa terikat dengan pekerjaan para karyawan di tempat kerjanya. Kemudian indikator work spirit menurut Nitisemito (2015:4), (Kaskodjo, 2014) dan Hasibuan (2015:34) yaitu diantaranya :

- Kedisiplinan kerja
- Kepuasan kerja
- Tanggung Jawab

➤ Kegairahan Kerja

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Hubungan Islamic Leadership dan Knowledge Donating

Dijelaskan bahwa kepemimpinan Islam berdampak pada kualitas kehidupan kerja. Gagasan kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya menghormati orang di lingkungan kerja. Dengan demikian, peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengubah iklim organisasi sehingga dari sudut pandang teknis dan manusia mengarah pada berbagi pengetahuan yang lebih baik (Eaton, 2012). Islam mengakui bahwa mendonasikan pengetahuan sebagai penyelidikan wajib. Aktharsha (2011) menggambarkan pengetahuan dari perspektif Islam bahwa pengetahuan dikombinasikan dengan pengalaman, konteks, interpretasi, refleksi, intuisi, dan kreativitas. Sebagaimana disebutkan dalam Surat 96, ayat 1-5, adalah Pencipta yang mengajar manusia dengan apa yang belum mereka ketahui. Islam menjelaskan ilmu yang berhubungan dengan Allah, tujuan penciptaan, dan hubungan antara Allah dan ciptaan-Nya sebagai prioritas. Dalam Islam, cara terbaik untuk menuntut ilmu adalah dengan berinteraksi dengan alam dan makhluk ciptaan Allah lainnya. Dalam setiap ciptaan, selalu ada rahasia yang tersembunyi dan manusia harus berusaha mencapainya dengan ilmu (Al-Quran Surat 3 ayat 190 dan Surat 29, ayat 20). Namun, Azram (2012) dan Salam & Syaikh (2014) mencatat bahwa konsep Islam pengetahuan harus diberitahukan bahwa akal dan akal manusia terbatas sehingga tidak semua pengetahuan sehingga perlunya saling mendonasikan pengetahuannya.

Hal ini dikarenakan dengan adanya kepemimpinan islami yang baik maka kesediaan untuk menyebarkan atau mendonasikan pengetahuan mereka pada orang lain akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian De Vries (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami dalam sektor industri travel syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge donating. Penelitian ini juga didukung oleh (Hanin Hamjah et al., 2020) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh kepada knowledge donating. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara islamic leadership terhadap knowledge donating, sehingga ketika islamic leadership diterapkan di sebuah organisasi, maka knowledge donating akan semakin meningkat.

Jadi, menurut penelitian ini ketika organisasi mempunyai islamic leadership yang kuat dapat mempengaruhi knowledge donating.

Hipotesis 1 : Islamic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Donating

2.2.2. Hubungan Islamic Leadership dan Knowledge Collecting

Kepemimpinan Islami mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap knowledge collecting, Aktharsha (2011). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya menghormati orang di lingkungan kerja. Oleh karena itu, peran penting kualitas kehidupan kerja adalah mengubah suasana organisasi sedemikian rupa sehingga mengarah pada pertukaran informasi yang lebih baik secara teknis dan manusiawi (Eaton, 2012). Pengetahuan harus diberitahukan bahwa akal dan akal manusia terbatas sehingga tidak semua

pengetahuan sehingga perlunya saling mengoleksi pengetahuannya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara islamic leadership terhadap knowledge collecting, sehingga ketika para pemimpin dalam organisasi mempunyai islamic leadership yang kuat, maka knowledge collecting akan semakin meningkat.

Jadi, menurut penelitian ini ketika organisasi mempunyai islamic leadership yang kuat dapat mempengaruhi knowledge collecting.

Hipotesis 2 : Islamic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Collecting

2.2.3. Hubungan Islamic Leadership dan Work Spirit

Gaya kepemimpinan Islam tidak memiliki klasifikasi gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan konvensional. Akan tetapi, ajaran Islam menyatakan bahwa ajaran pemimpin itu sesuai dengan Alquran dan Hadits Nabi. Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berlandaskan pada Kitabullah dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Jadi, pemimpin yang terpilih adalah pemimpin yang meyakini bahwa hukum-hukum Allah SWT dapat ditegakkan dan dilaksanakan (Mardiana, 2015). Hukum-hukum Allah harus diikuti agar keadilan dan kebenaran diterapkan pada orang-orang yang tertindas dan tertindas, baik Muslim maupun non-Muslim, karena inti Islam adalah rahmat bagi seluruh dunia. Kehadiran pemimpin dalam dunia kerja membentuk semangat kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara islamic leadership terhadap work spirit, sehingga ketika islamic leadership

diterapkan di sebuah organisasi, maka work spirit karyawan akan semakin meningkat.

Jadi, menurut penelitian ini ketika organisasi mempunyai islamic leadership yang kuat dapat mempengaruhi work spirit.

Hipotesis 3 : Islamic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Spirit

2.2.4. Hubungan Knowledge Donating dan Work Spirit

Knowledge donating berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Mulyana dan Assegaff 2015). Knowledge donating merupakan kesediaan individu untuk menyebarkan atau mendonasikan pengetahuan perusahaan mereka pada individu lain hingga para individu merasa mempunyai semangat kerja yang tinggi (Albort-Morant, 2019). Knowledge donating dapat digambarkan sebagai mengkomunikasikan modal intelektual pribadi kepada orang lain (Van den Hooff & de Leeuw van Weenen, 2004). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara knowledge donating terhadap work spirit, sehingga ketika budaya organisasi diterapkan di sebuah organisasi, maka work spirit karyawan akan semakin meningkat.

Jadi, menurut penelitian ini ketika organisasi mempunyai budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi work spirit.

Hipotesis 4 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work spirit

2.2.5. Hubungan Knowledge Collecting dan Work Spirit

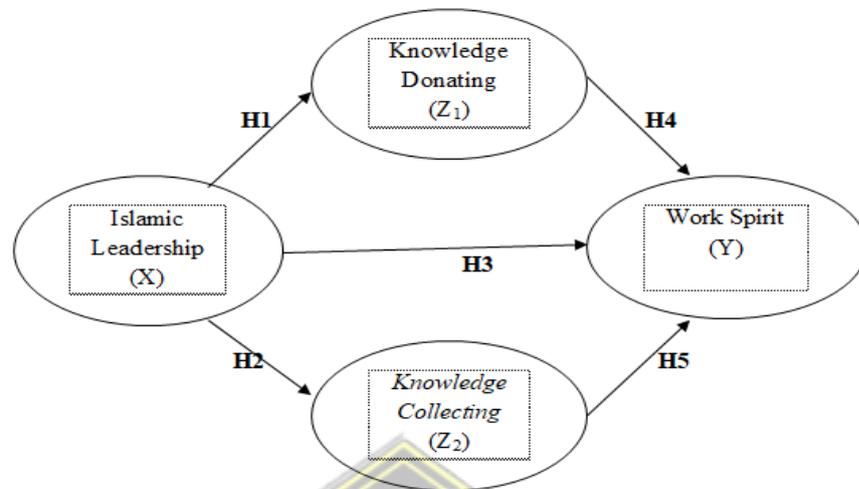
Knowledge collecting mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Mulyana et al., 2015). Knowledge collecting melibatkan konsultasi rekan kerja lain untuk berbagi modal intelektual mereka, sehingga dengan keterlibatan antar rekan kerja dalam organisasi akan lebih semangat dalam bekerja (Weenen, 2004). Penelitian menurut (Setiawan, 2018) mengatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara knowledge collecting terhadap work spirit, sehingga ketika knowledge collecting diterapkan di sebuah organisasi, maka work spirit karyawan akan semakin meningkat.

Jadi, menurut penelitian ini ketika organisasi mempunyai knowledge collecting yang kuat dapat mempengaruhi work spirit.

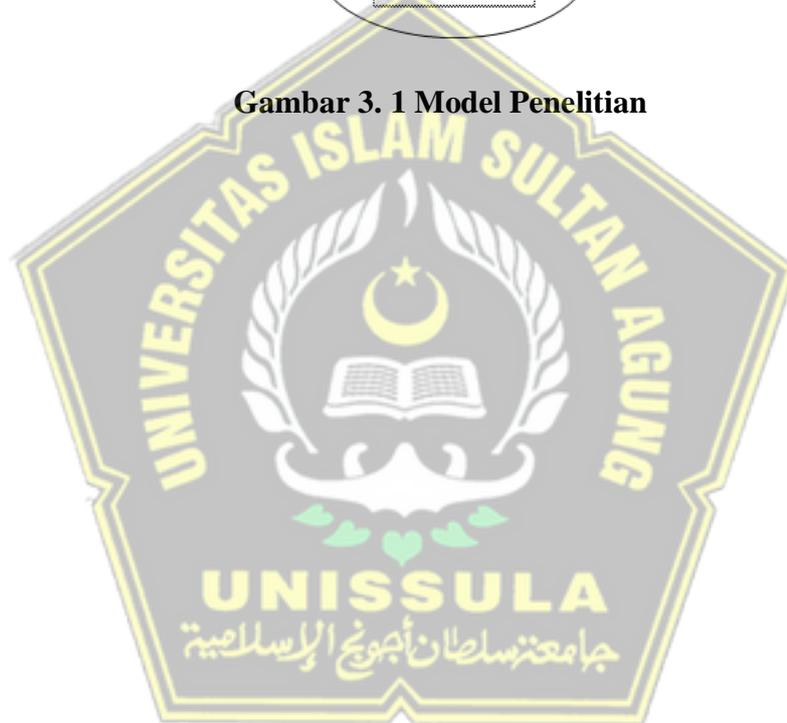
Hipotesis 5 : Knowledge Collecting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Spirit

2.3. Model Empirik

Model empiris yang digunakan peneliti dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel independen diberi label X. Z1 dan Z2 adalah variabel antara dan Y adalah variabel dependen. Dalam model empiris ini, peneliti tertarik untuk menemukan hubungan atau pengaruh kepemimpinan Islam, transfer pengetahuan dan akumulasi pengetahuan terhadap peningkatan moral karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Model empiris penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Model Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu menguji hipotesis untuk menguatkan hipotesis atau menolak teori atau hipotesis penelitian yang sudah ada. Jenis penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah “*explanatory research*” jadi penelitian ini lebih menekankan hubungan antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis deskripsi yang meliputi deskripsi, tetapi penekanannya pada hubungan antar variabel (Singarimbun, 2012).

3.2. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang telah dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti (Nasution, 2011). Sumber data berasal dari responden yang digunakan sebagai subjek penelitian untuk memperoleh informasi atau data. Pengumpulan data primer dilakukan melalui survei kuesioner terhadap variabel-variabel terkait studi seperti *islamic leadership*, *knowledge donating*, *knowledge collecting*, dan *work spirit* pada Karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

b. Sekunder

Sumber informasi sekunder adalah sumber informasi yang diperoleh secara tidak langsung yang memberikan informasi kepada peneliti, peneliti

mencari informasi melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2010). Materi diperoleh melalui literature review buku, artikel ilmiah dan catatan yang berkaitan dengan penelitian.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan masalah yang diteliti. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2010). Distribusi kuesioner kertas dan pensil terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang peneliti membatasi jawabannya. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan pemikirannya (Kuncoro, 2013).

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang tersusun atas objek-objek yang memiliki sifat dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang dipelajari dan disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 972 pegawai tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang terdiri dari 33 dokter, 526 perawat, 30 bidan, 245 tenaga medis dan 137 tenaga non medis.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari total populasi yang termasuk dalam penelitian dan karakteristiknya harus dievaluasi. Mengingat keterbatasan peneliti untuk menentukan jumlah populasi, maka dalam menentukan jumlah sampel yang diambil untuk mendapatkan hasil yang akurat, digunakan rumus Slovin (Umar, 2012):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

Ne^2 = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (10 %).

Banyaknya populasi diketahui sebesar 972 karyawan. Jadi besarnya sampel yang digunakan adalah :

$$\frac{972}{972 \times 0,1^2 + 1} = \frac{972}{(972) \times (0,01) + 1}$$

$$\frac{972}{10,72} = 91 \text{ (Dibulatkan menjadi 100)}$$

- Dokter (33 : 972) x 100 = 14
- Perawat (526 : 972) x 100 = 25
- Bidan (30 : 972) x 100 = 3,39
- PM (245 : 972) x 100 = 54,11
- PNM (137 : 972) x 100 = 3,0

TOTAL 100 Karyawan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel minimal yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sebanyak 100 orang yang terdiri dari Perawat berjumlah 25 orang, Dokter 14 orang Bidan 3 orang, Penunjang medis 54 orang dan penunjang non medis 3 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2012). Pertimbangan yang digunakan dalam penelitian ini hanya berlaku untuk pegawai tetap RSI Sultan Agung Semarang yang telah mengabdikan minimal 1 tahun dan akan ditentukan kinerjanya dengan memenuhi persyaratan.

3.5. Definisi Operasional dan Indikator

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

No.	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Islamic Leadership adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar bersedia bekerja sesuai dengan prinsip islam.	1. Bersikap amanah 2. Bersikap Orientasi pada Karyawan 3. Bersikap Muhasabah 4. Bersikap sabar	Skala Likert 5 Point
		<i>Mahazan, (2017)</i>	
2.	Knowledge Donating adalah kesediaan seseorang dalam mendonasikan atau memberikan pengetahuannya kepada orang lain dalam sebuah organisasi.	1. Job security 2. Suka rela 3. Kerjasama 4. Berbagi pengetahuan	Skala Likert 5 Point
		Kim and Lee (2006)	
3.	Knowledge Collecting adalah kesediaan individu untuk mengumpulkan pengetahuan dari	1. Job security 2. Suka rela 3. Kerjasama	Skala Likert 5

individu lain dalam sebuah organisasi. 4. Mengumpulkan pengetahuan Point

Kim and Lee (2006)

4. **Work Spirit** adalah suasana yang dirasakan senang, bergairah untuk melakukan pekerjaan, merasa terikat dengan pekerjaan para karyawan di tempat kerjanya.
- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| 1. Kedisiplinan kerja | Skala
Likert 5
Point |
| 2. Kepuasan kerja | |
| 3. Tanggung Jawab | |
| 4. Kegairahan Kerja | |

NitiseMITO (2015:4), (Kaskodjo, 2014) dan Hasibuan (2015:34)

Nilai untuk skala likert ditentukan mulai nilai 1 untuk pertanyaan negatif dan 5 untuk nilai positif seperti :

1. Sangat setuju = 1
2. Tidak setuju = 2
3. Ragu-ragu = 3
4. Setuju = 4
5. Sangat setuju = 5

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Path Analysis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur, yaitu melihat pola hubungan yang telah ditentukan dari pada mencari penyebab. Besarnya pengaruh langsung antar variabel dapat dilihat dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi standar. Analisis jalur sebenarnya merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Beberapa alat

analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis. Menurut Sugiyono (2014), tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk memprediksi bagaimana keadaan (kenaikan dan penurunan) variabel dependen (kriteria) ketika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (naik atau turun nilainya) sebagai factor dalam memprediksi. Oleh karena itu, analisis regresi berganda dilakukan ketika setidaknya ada dua variabel independen. Persamaan regresi linier berganda yang ditentukan menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai berikut:

$$Z_1 = a \cdot X + e$$

$$Z_2 = a \cdot X + e$$

$$Y = e_0 \cdot X + e_1 \cdot Z_1 + e_2 \cdot Z_2 + e$$

Keterangan :

- a). X = Islamic Leadership
- b). Z₁ = Knowledge Donating
- c). Z₂ = Knowledge Collecting
- d). Y = Work Spirit
- e). a = Konstanta
- f). b = Besarnya kenaikan atau penurunan
- g). e = Nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan

3.6.1.1. Uji t

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- 1). t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak

Variabel independen dapat menerangkan variabel dependen, atau ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.

- 2). t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima

Variabel independen tidak dapat menerangkan variabel dependen, atau tidak ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.

3.6.1.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dapat diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Semakin R^2 meningkat (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen meningkat atau meningkat. Sebaliknya bila R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka rasio variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dikatakan menurun atau menurun. Secara umum dapat dikatakan bahwa R^2 terletak antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

3.6.2. Uji Instrumen

3.6.2.1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validitas yang berarti tingkat ketelitian atau ketelitian suatu alat ukur dalam melakukan tugasnya. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat

mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor setiap soal dengan skor total soal dengan menggunakan program SPSS. Validitas data diukur dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel, dimana:

- Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner valid.
- Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner tidak valid.

2.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur persistensi kuesioner dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabel atau tidak, dilakukan uji statistik dengan melihat Cronbach's alpha. Kriteria yang digunakan adalah:

- Jika nilai $Alpha > 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliable*.
- Jika nilai $Alpha < 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak *reliable*.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi keduanya berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data model regresi yang baik adalah normal atau mendekati normal. Uji normalitas untuk penelitian ini dilakukan dengan menganalisis

diagram normal plot probability residual plot menggunakan analisis statistik nonparametrik.

Uji Kolmogorov Smirnov

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan analisis grafis ini adalah jika data terdistribusi secara diagonal untuk mewakili pola distribusi normal, ini berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada pengambilan keputusan berdasarkan data normal yang memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.6.3.2. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah variabel-variabel dalam model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas pada regresi nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Toleransi mengukur variasi variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Kriteria keputusan model regresi bebas multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai nilai VIF di bawah 10
2. Mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10

Untuk melihat variabel independen mana yang berkorelasi, kita harus menganalisis matriks korelasi antara variabel independen. Korelasi yang kurang

dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan multikolinearitas yang parah (Ghozali, 2011).

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi heteroskedastisitas dengan varians untuk mengetahui keberadaan pola tertentu nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) pada scatterplot. Apabila ada titik-titik berbentuk pola khusus teratur, berarti terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak ada pola yang jelas, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4. Uji Sobel Test

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil dari mediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya adalah memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini adalah untuk menguji variabel intervening *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* mampu menjadi variabel intervening antara Islamic Leadership dengan work spirit, sehingga dilakukan uji sobel test dengan menggunakan calculation for the sobel menggunakan analisis jika p-value < taraf signifikan 0,05 (H_0 ditolak dan H_a diterima), berarti terdapat pengaruh signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil penelitian

Berdasarkan informasi yang diperoleh selama penelitian dan analisis penelitian, deskripsi menggunakan analisis deskriptif melalui program IBM SPSS Statistics 25. Analisis ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian yaitu karakteristik responden. Tujuannya untuk mendukung dan mendeskripsikan secara rinci pembahasan dengan menggunakan analisis regresi untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya.

4.1.1. Karakteristik Responden

4.2.1. Masa Kerja

Tabel 4. 1 Masa Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	0	0%
>1 tahun	100	100%
Jumlah	100	100 %

Sumber : data primer yang di olah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa semua responden pada penelitian ini adalah mereka yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun yaitu sebanyak 100 karyawan dengan persentase 100%.

4.2.2. Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki- laki	27	27%
Perempuan	73	73%
Jumlah	100	100 %

Sumber : data primer yang di olah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat di ketahui bahwa responden terdiri dari perempuan 73 karyawan atau 73% dan responden laki-laki 27 karyawan atau 27%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di RSI Sultan Agung didominasi oleh karyawan perempuan dengan persentase 73 persen dan laki-laki 27 persen. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan gender yang menduduki posisi dengan adanya selisih yang sangat besar antara jumlah karyawan perempuan dan laki laki di RSI Sultan Agung Semarang.

4.2.3. Jabatan

Tabel 4. 3 Jabatan Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Dokter	14	14%
Perawat	25	25%
Bidan	3	3%
Penunjang medis	54	54%
Penunjang non medis	4	4%
Jumlah	100	100%

Sumber : data primer yang di olah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat di ketahui bahwa jabatan responden yang paling banyak adalah adalah penunjang medis yaitu sebanyak 54 responden dengan persentase 54%, responden dengan jabatan dokter sebanyak 14 dengan persentase 14% dan perawat sebanyak 25 responden dengan persentase 25%. Kemudian

responden dengan jabatan bidan sebanyak 3 (3%) dan penunjang non medis sebanyak 4 responden dengan persentase 4%. Hal ini disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah dengan jabatan penunjang medis.

4.3. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil tanggapan dari 100 orang responden tentang pengaruh *islamic leadership*, *knowledge donating*, dan *knowledge collecting* terhadap *work spirit* pada RSI Sultan Agung Semarang, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dengan kategori rendah, sedang dan tinggi sebagai berikut, menurut (Umar, 2012) :

5 = skala likert tertinggi yang digunakan dalam penelitian

1 = skala likert terendah yang digunakan dalam penelitian

$$RS = \frac{5 - 1}{3}$$

$$RS = 1,33$$

Berikut ini akan dijelaskan rentang skala untuk kategori rendah, sedang dan tinggi:

1. Interval 1 – 2,34 → Rendah
2. Interval 2,35 – 3,68 → Sedang
3. Interval 3,69 – 5,00 → Tinggi

4.3.1. Islamic Leadership

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap *islamic leadership* (X). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan

terhadap variabel *islamic leadership* (IL). disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Deskriptif Variabel Islamic Leadership

Indikator	Frekuensi										Jumlah	Rata-rata	Nilai Indeks
	STS		TS		RR		S		SS				
	F	F.S	F	F.S	F	F.S	F	F.S	F	F.S			
Bersikap amanah	0	0	0	0	48	48	48	96	4	100	100	3.56	Sedang
Bersikap Orientasi pada Karyawan	0	0	4	4	34	38	54	92	8	100	100	3.66	Sedang
Bersikap Muhasaba	0	0	0	0	56	56	40	96	4	100	100	3.48	Sedang
Bersikap sabar	0	0	0	0	25	25	48	73	27	100	100	4.02	Tinggi
Nilai rata-rata												3.93	Tinggi

Sumber : data primer yang di olah 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden sebanyak 3,93 sehingga hal itu termasuk kategori tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa responden menilai bahwa *islamic leadership* yang dilakukan oleh pemimpin di RSI Sultan Agung Semarang sudah baik. Dari empat indikator, nilai rata-rata tertinggi adalah indikator keempat yaitu bersikap sabar sebesar 4.02. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di RSI Sultan Agung menilai bahwa mereka merasa pemimpinnya mempunyai sikap sabar dengan kualitas yang tinggi.

Sebaliknya skor rata-rata terendah yaitu terdapat pada indikator ketiga yaitu bersikap muhasabah dengan skor sebesar 3,48 (sedang), hal ini menunjukkan bahwa tingkat sikap muhasabah pemimpinnya masih terhitung tinggi.

4.3.2. Knowledge Donating

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang kedua dilakukan terhadap *knowledge donating* (Z1). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *knowledge collectiong* (Z1) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Knowledge Donating

Indikator	Frekuensi										Jumlah	Rata-rata	Nilai Indeks
	STS		TS		RR		S		SS				
	F	F.S	F	F.S	F	F.S	F	F.S	F	F.S			
Job security	0	0	3	3	31	34	42	76	24	100	100	3.87	Tinggi
Suka rela	0	0	0	0	27	27	45	72	28	100	100	4.01	Tinggi
Kerjasama	0	0	12	12	25	37	47	84	16	100	100	3.67	Tinggi
Berbagi pengetahuan	0	0	0	0	29	29	54	83	17	100	100	3.88	Tinggi
	Nilai rata-rata											3.86	Tinggi

Sumber : data primer yang di olah 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden sebanyak 3,86 sehingga hal itu termasuk kategori tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa *knowledge donating* di RSI Sultan Agung Semarang sudah

baik. Skor rata-rata tertinggi 4.01 yaitu terdapat pada indikator sukarela. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di RSI Sultan Agung Semarang memiliki sukarela yang baik, mereka merasa suka rela memberikan pengetahuan kepada rekan kerjanya. Kemudian tingkat persentase terendah yaitu terdapat pada indikator kerja sama sebesar 3,67 akan tetapi masih masuk dalam kategori tinggi yang berarti karyawan mempunyai kemampuan kerja sama kepada rekan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4.3.3. Knowledge Collecting

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, yang ketiga dilakukan terhadap knowledge collectiong (Z2). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel knowledge collecting (Z2) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Knowledge Collecting

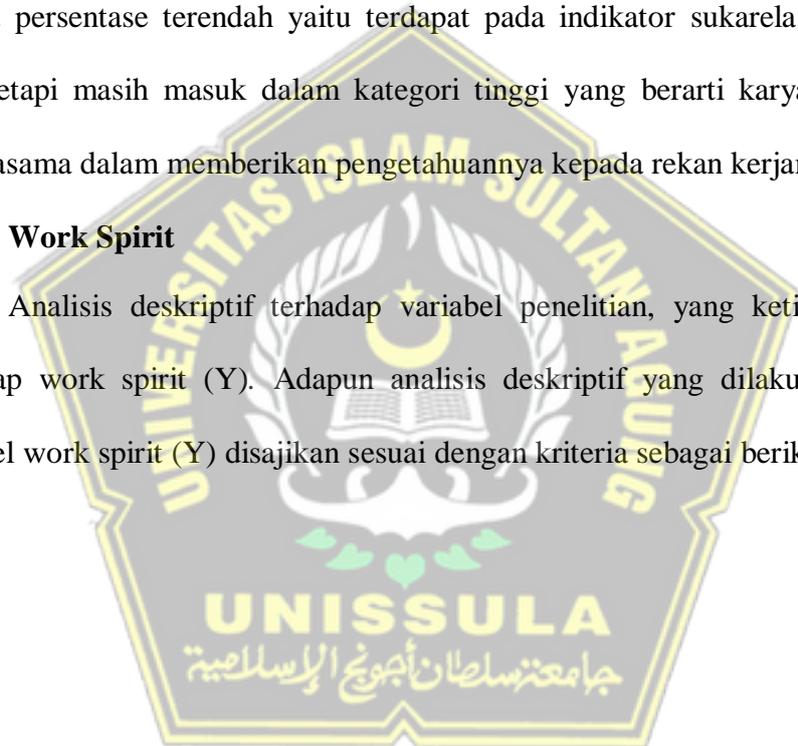
Indikator	Frekuensi										Rata-rata	Nilai Indeks	
	STS		TS		RR		S		SS				Jumlah
	F	F.S	F	F.S	F	F.S	F	F.S	F	F.S			
Job security	0	0	0	0	47	47	29	76	24	100	100	3.77	Tinggi
Suka rela	0	0	0	0	51	51	27	88	22	100	100	3.71	Tinggi
Kerjasama	0	0	2	2	15	17	55	72	28	100	100	4.09	Tinggi
Mengumpulkan pengetahuan	0	0	0	0	32	32	43	75	25	100	100	3.93	Tinggi
	Nilai rata-rata										3.87	Tinggi	

Sumber : data primer yang di olah 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden sebanyak 3,87 sehingga hal itu termasuk kategori tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa knowledge collecting di RSI Sultan Agung Semarang sudah baik. Dengan skor rata-rata tertinggi 4.09 yaitu terdapat pada indikator kerjasama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di RSI Sultan Agung Semarang merasa mempunyai kerjasama yang tinggi dalam memberikan pengetahuan. Kemudian tingkat persentase terendah yaitu terdapat pada indikator sukarela sebesar 3.71 akan tetapi masih masuk dalam kategori tinggi yang berarti karyawan mampu bekerjasama dalam memberikan pengetahuannya kepada rekan kerjanya.

4.3.4. Work Spirit

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, yang ketiga dilakukan terhadap work spirit (Y). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel work spirit (Y) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :



Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Work Spirit

Indikator	Frekuensi										Jumlah	Rata-rata	Nilai Indeks
	STS		TS		RR		S		SS				
	F	F.S	F	F.S	F	F.S	F	F.S	F	F.S			
Kedisiplinan kerja	0	0	0	0	16	16	68	84	16	100	100	4.00	Tinggi
Kepuasan kerja	0	0	0	0	39	39	42	81	19	100	100	3.80	Tinggi
Tanggung Jawab	0	0	0	0	34	34	42	76	24	100	100	3.90	Tinggi
Kegairahan Kerja	0	0	0	0	69	69	18	87	13	100	100	3.44	Sedang
	Nilai rata-rata											3.78	Tinggi

Sumber : data primer yang di olah 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden sebanyak 3,78 sehingga hal itu termasuk kategori tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa work spirit di RSI Sultan Agung Semarang sudah baik. Dengan skor rata-rata tertinggi 4.00 yaitu terdapat pada indikator kedisiplinan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu disiplin kerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemudian tingkat persentase terendah yaitu terdapat pada indikator kegairahan kerja sebesar 3.44 (sedang). Hal ini menunjukkan karyawan terhitung tinggi dalam memiliki kegairahan yang kuat dengan pekerjaan saya dalam bekerja.

4.4. Analisis Kuantitatif

4.4.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software program komputer SPSS versi 25 for windows. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>R</i> -hitung	R-tabel	<i>p</i> -value	Ket.
Islamic Leadership	X.1	0.815	0.164	0.00	Valid
	X.2	0.726	0.164	0.00	Valid
	X.3	0.835	0.164	0.00	Valid
	X.4	0.764	0.164	0.00	Valid
Knowledge Donating	Z1.1	0.796	0.164	0.00	Valid
	Z1.2	0.785	0.164	0.00	Valid
	Z1.3	0.823	0.164	0.00	Valid
	Z1.4	0.747	0.164	0.00	Valid
Knowledge Collecting	Z2.1	0.857	0.164	0.00	Valid
	Z2.2	0.789	0.164	0.00	Valid
	Z2.3	0.787	0.164	0.00	Valid
	Z2.4	0.795	0.164	0.00	Valid
Work Spirit	Y.1	0.568	0.164	0.00	Valid
	Y.2	0.893	0.164	0.00	Valid
	Y.3	0.879	0.164	0.00	Valid
	Y.4	0.580	0.164	0.00	Valid

Sumber : data primer yang di olah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel islamic leadership, knowledge donating, knowledge collecting dan work spirit keseluruhan indikator valid. Uji validitas ini untuk mengukur legitimasi atau validitas suatu indikator yang mewakili suatu variabel. Indikator dalam penelitian ini dapat mewakili variabel sehingga menghasilkan nilai hitung $> r$ table.

4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Instrument dikatakan reliabilitas jika suatu instrument tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut dianggap sudah baik. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software program komputer SPSS versi 18 for windows.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
Islamic Leadership	0.781	0.70	Relaibel
Knowledge Donating	0.794	0.70	Reliabel
Knowledge Collecting	0.821	0.70	Reliabel
Work spirit	0.722	070	Reliabel

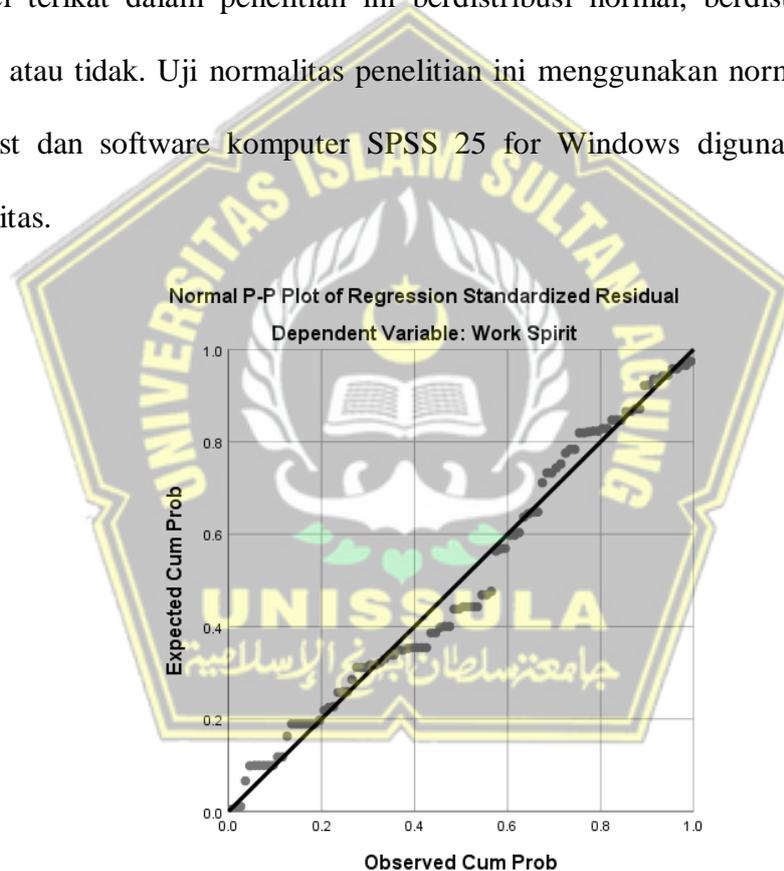
Sumber : data primer yang di olah 2022

Berdasarkan tabel koefisien 4.9 semua variabel tersebut dikatakan reliabel sehingga layak diuji ke tahap selanjutnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel islamic leadership, knowledge donating, knowledge collecting, dan work spirit telah memenuhi persyaratan, artinya bahwa variabel memiliki nilai alpha diatas 0.70 sehingga keseluruhan variabel adalah reliabel. Realibilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten serta menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur

gejala yang sama. Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4.4.3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini berdistribusi normal, berdistribusi hampir normal atau tidak. Uji normalitas penelitian ini menggunakan normal probability plot test dan software komputer SPSS 25 for Windows digunakan untuk uji reliabilitas.



Gambar 4. 1 Uji Normalitas

Sumber : data primer yang di olah 2022

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tersebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.4. Uji Kolmogorov Smirnov

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan analisis grafis ini adalah jika data terdistribusi secara diagonal untuk mewakili pola distribusi normal, ini berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tes Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada data normal yang dinyatakan sebagai nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23469133
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.073
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.019 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer yang di olah 2022

Dari tabel uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,098 yang berarti melebihi nilai signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4.5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel independen terjadi hubungan kuat (multikolinieritas) atau tidak. Pada penelitian

ini menggunakan uji VIF dan Tolerance, jika besaran Tolerance $> 0,1$ dan besaran VIF < 10 maka model tidak terkena multikolinieritas. Adapun hasil pengujian dengan bantuan SPSS 18 for windows , sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas

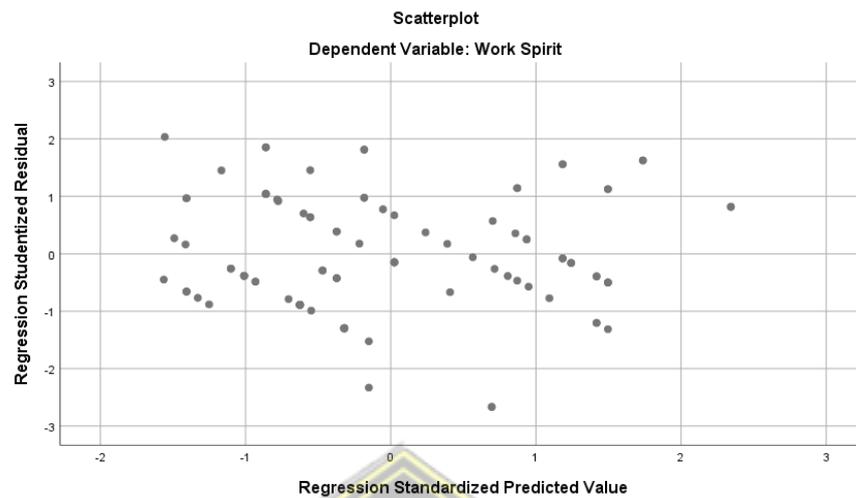
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Islamic Leadership</i>	0.312	3.201
<i>Knowledge Donating</i>	0,458	2.183
<i>Knowledge Collecting</i>	0,504	1,983

Sumber : data primer yang di olah 2022

Dengan menggunakan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil uji toleransi menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang nilai toleransi $> 0,10$ (10%). Hasil perhitungan VIF < 10 . Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada model regresi. Dalam hal ini, model regresi yang ada dapat digunakan.

4.4.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat plot antara nilai prediksi dependen. Sebuah variabel, yaitu ZPERD dan Rest-SRESID. Kriterianya adalah bila terdapat pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit) menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya tidak ada pola yang jelas dan nilainya tersebar di atas dan di bawah sumbu Y. Uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data primer yang di olah 2022

Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa grafik tidak membentuk pola tertentu. Pada garis diagonal titik-titiknya tersebar, sehingga dapat dikatakan model tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

4.4.7. Pengujian Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan program komputer SPSS for Windows versi 25. H1-H5 diuji dengan beberapa persamaan regresi yaitu pengaruh variabel bebas (islamic leadership) terhadap variabel terikat (knowledge donating, knowledge collecting, dan work spirit). Hasil analisis persamaan pertama dapat diringkas pada tabel berikut :

- 1) Analisis Jalur Tahap 1

Tabel 4. 12 Persamaan Regresi Linear

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.089	1.250		1.671	.098
Islamic Leadership	.906	.084	.736	10.766	.000

a. Dependent Variable: Knowledge Donating

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Z_1 = 0,736X$

Dari hasil analisis jalur koefisien islamic leadership sebesar 0.736 yang berarti islamic leadership memiliki pengaruh positif terhadap knowledge donating. Semakin baik islamic leadership maka akan meningkatkan knowledge donating.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.537	1.675

a. Predictors: (Constant), Islamic Leadership

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model persamaan regresi (variabel bebas) dalam menjelaskan variabel terikat. Tabel 4.14 menunjukkan nilai R^2 pada model regresi pertama sebesar 0,542 yang berarti bahwa 54,2% variasi keterbukaan informasi dapat dijelaskan oleh variabel bebas kepemimpinan Islam, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dapat dijelaskan oleh faktor lain.

2) Analisis Jalur Tahap 2

Tabel 4. 14 Persamaan Regresi Linear 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error		Beta	t Sig.
1 (Constant)	2.569	1.330			1.932 .056
Islamic Leadership	.878	.090		.704	9.810 .000

a. Dependent Variable: Knowledge Collecting

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Z_2 = 0,704X$

Dari hasil analisis jalur koefisien islamic leadership sebesar 0.704 yang berarti islamic leadership memiliki pengaruh positif terhadap knowledge donating. Semakin baik islamic leadership maka akan meningkatkan knowledge donating. Akan tetapi Islamic leadership memiliki pengaruh lebih besar terhadap knowledge donating yaitu sebesar 0,736 dibandingkan dengan Islamic leadership terhadap knowledge collecting sebesar 0,704.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.490	1.782
a. Predictors: (Constant), Islamic Leadership				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model persamaan regresi (variabel bebas) dalam menjelaskan variabel terikat. Tabel 4.14 menunjukkan nilai R^2 pada model regresi pertama sebesar 0,495 yang berarti bahwa 49,5% variasi pengumpulan informasi dapat dijelaskan oleh variabel independen kepemimpinan Islam, sedangkan sisanya 50,5% dari pengungkapan informasi dapat dijelaskan oleh faktor lain.

3) Analisis Jalur Tahap 3

Tabel 4. 16 Persamaan Regresi Linear 3

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.502	.967	3.622	.000	
Islamic Leadership	.506	.113	.491	4.493	.000
Knowledge Donating	-.129	.076	-.154	-1.709	.091
Knowledge Collecting	.399	.071	.482	5.607	.000

a. Dependent Variable: Work Spirit

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Y=0.491X-0.154Z1+0.482Z2$

- a. Dari hasil analisis jalur koefisien islamic leadership sebesar 0.491 yang berarti islamic leadership memiliki pengaruh positif terhadap work spirit. Semakin baik islamic leadership maka akan meningkatkan work spirit. Islamic leadership memiliki pengaruh paling besar terhadap work spirit dibandingkan variable knowledge donating dan knowledge collecting.
- b. Dari hasil analisis jalur knowledge donating sebesar -0.154 yang berarti knowledge donating berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap work spirit. Semakin baik knowledge donating maka justru tidak dapat meningkatkan work spirit. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil yang negative, artinya responden mempresepsikan bahwa penerapan knowledge donating justru berpengaruh negative dalam meningkatkan work spirit mereka sehingga para responden memberikan angka pada kuesioner yang cukup rendah.
- c. Dari hasil analisis jalur koefisien knowledge collecting sebesar 0.482 yang berarti knowledge collecting memiliki pengaruh positif terhadap work spirit. Semakin baik knowledge spirit maka akan meningkatkan work spirit.

Koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi 3

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801 ^a	.642	.631	1.254	2.059

a. Predictors: (Constant), Knowledge Collecting, Knowledge Donating , Islamic Leadership

b. Dependent Variable: Work Spirit

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model persamaan regresi (variabel bebas) dalam menjelaskan variabel terikat. Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai R^2 model regresi pertama adalah 0,642 yang berarti 64,2% fluktuasi moral dapat dijelaskan oleh kepemimpinan Islam, menambah ilmu dan mengumpulkan informasi, sedangkan sisanya 35,8% moral dapat dijelaskan oleh faktor lain.

4.4.8. Uji T

Tujuan uji ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria untuk tes ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ (H_a ditolak). Artinya variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ (H_a diterima). Artinya variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini validitas hipotesis diuji dengan menggunakan uji model regresi parsial. Pengujian didasarkan pada tingkat kemaknaan (p -value) dari hasil perhitungan. Jika signifikansi $< 0,05$ (diterima) dan jika signifikansi $> 0,05$ (ditolak).

1. Uji Hipotesis 1

Koefisien regresi standar variabel kepemimpinan Islam untuk keterbukaan informasi dari Model 1 adalah 0,736. Nilai koefisien regresi artinya variabel kepemimpinan Islam yang baik meningkatkan pengetahuan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t -value sebesar 10,766 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 penelitian ini diterima. Dengan kata lain kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer ilmu.

2. Uji Hipotesis 2

Koefisien regresi standar dari data yang dikumpulkan oleh Model 2 untuk variabel kepemimpinan Islam adalah 0,704. Nilai koefisien regresi artinya variabel kepemimpinan Islam yang baik meningkatkan knowledge collecting. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t -score sebesar 9,810 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 penelitian ini diterima. Dengan kata lain, kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge collecting.

3. Uji Hipotesis 3

Koefisien regresi standar model 3 variabel kepemimpinan Islam terhadap work spirit sebesar 0,491. Nilai koefisien regresi artinya variabel kepemimpinan Islam yang baik meningkatkan work spirit. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t-score sebesar 4,493 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 penelitian ini tidak diterima, artinya kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap work spirit.

4. Uji Hipotesis 4

Koefisien regresi variabel knowledge donating terhadap work spirit yang diperoleh dari Model 3 diperoleh hasil sebesar -0,154. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel knowledge donating yang lebih baik akan meningkatkan work spirit. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar -1,709 dengan signifikansi sebesar 0,091. Nilai signifikansi hasil lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya knowledge donating memiliki pengaruh negatif dan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap work spirit.

5. Uji Hipotesis 5

Koefisien regresi variabel etos kerja yang ditentukan oleh model 3 adalah sebesar 0,482. Nilai koefisien regresi artinya variabel knowledge collecting yang lebih baik meningkatkan work spirit. Hasil pengujian hipotesis memberikan t-score hitung sebesar 5,607 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi hasil di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 5 penelitian ini

diterima yang berarti bahwa knowledge collecting berpengaruh positif dan signifikan terhadap work spirit.

4.4.9. Uji Sobel Test

Dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel intervening knowledge donating dan knowledge collecting mampu menjadi variabel intervening antara islamic leadership dan work spirit, maka digunakanlah uji sobel test. Penelitian ini menggunakan calculation for the sobel pada pengujian sobeltest dengan analisis jika p-value < taraf signifikan 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Dengan menggunakan rumus sobel:

$$Sab = \sqrt{b^2 + Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung.

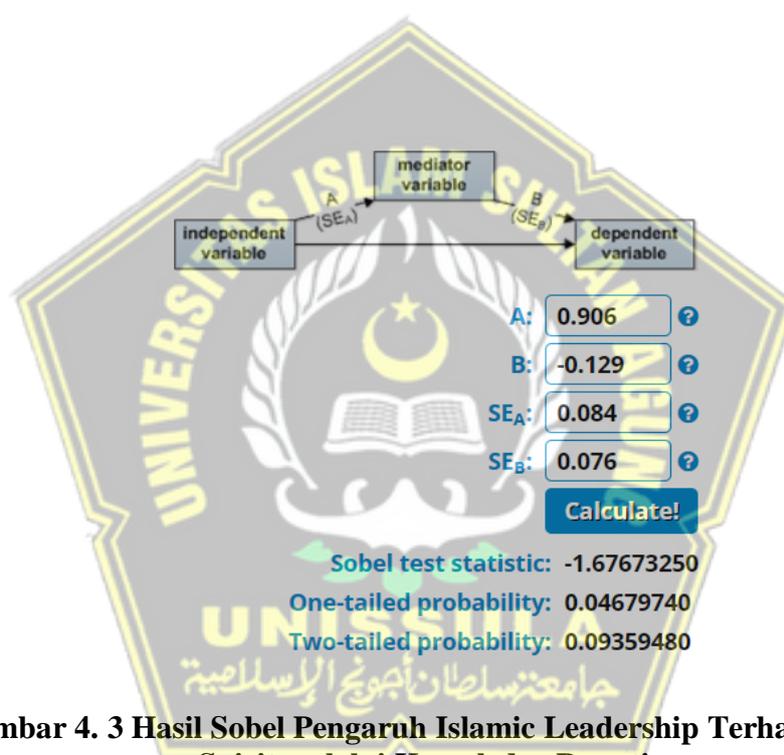
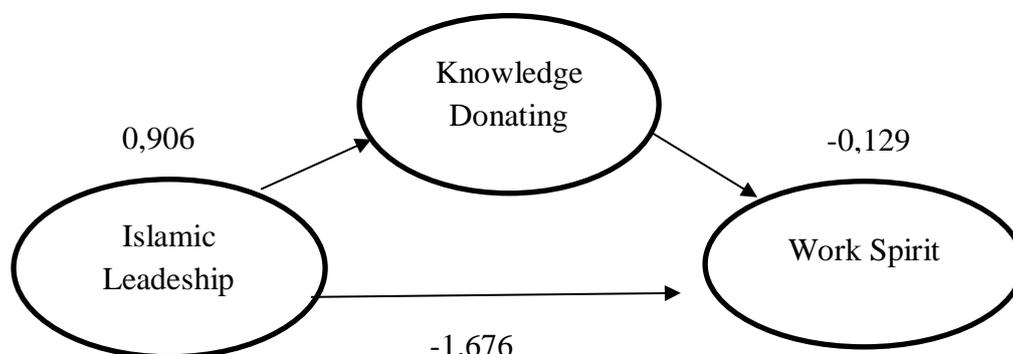
a : Jalur variabel independent (X1) dengan variabel intervening (Y1).

b : Jalur variabel intervening (Y1) dengan variabel dependen (Y2).

sa : Standar error koefesien a.

ab : Standa eror koefesien b.

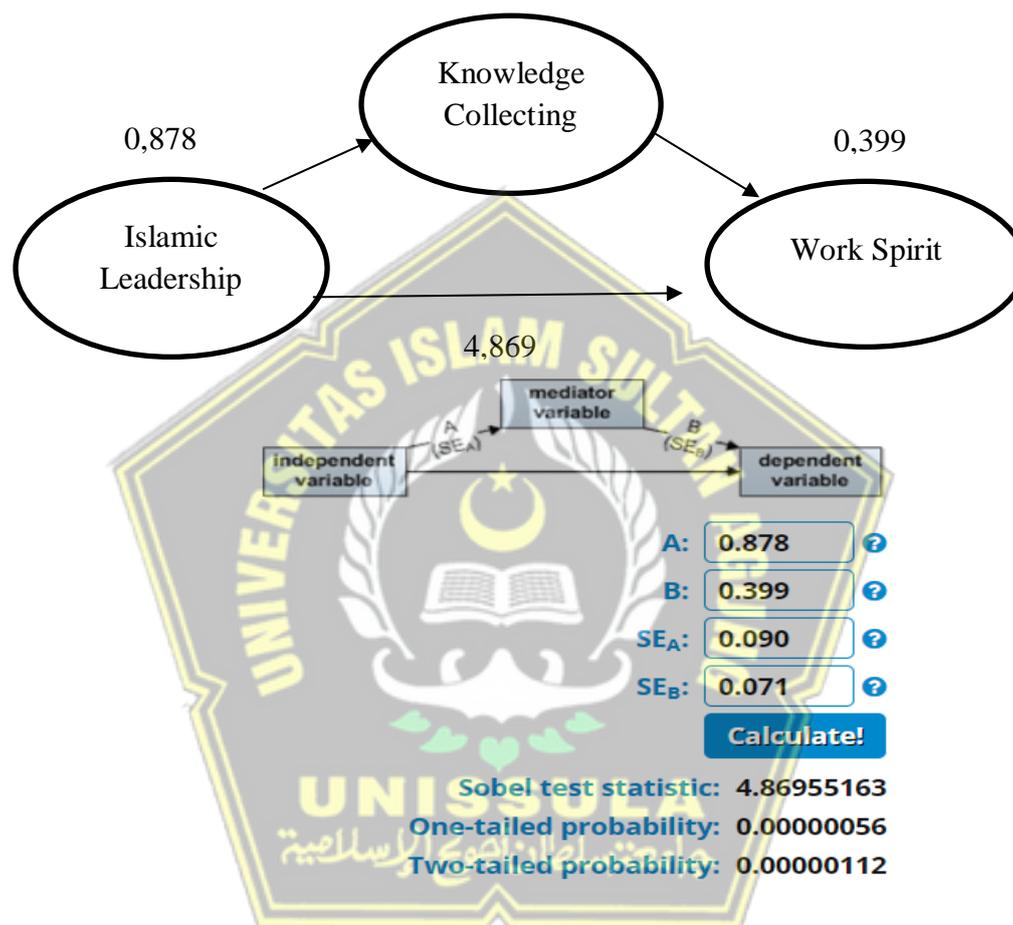
Hasil pengujian pada model penelitian peran islamic leadership terhadap work spirit melalui knowledge donating diperoleh sebagai berikut :



Gambar 4. 3 Hasil Sobel Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Work Spirit melalui Knowledge Donating

Berdasarkan perhitungan di atas, statistik uji Sobel adalah -1,676. jika nilai Sobel test lebih besar dari nilai z-tabel (0,05) atau 1,96 maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh tidak langsung terhadap model regresi. Jadi pada uji Sobel -1,676 < 1.96 Tidak ada efek tidak langsung pada moral melalui transfer pengetahuan antar pemimpin Islam. Tes ini dapat diartikan bahwa transfer pengetahuan tidak dapat menjadi variabel antara kepemimpinan Islam dan etos

kerja. Hal ini dikarenakan responden berpendapat bahwa peran kepemimpinan Islami dalam meningkatkan work spirit.

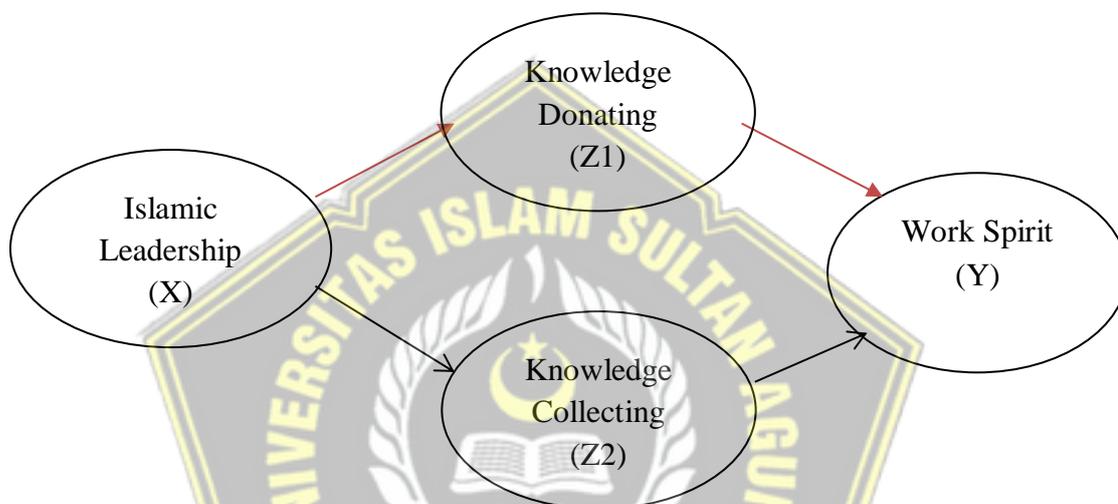


Gambar 4. 4 Hasil Sobel Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Work Spirit melalui Knowledge Collecting

Gambar di atas menunjukkan nilai statistik uji Sobel adalah 4,869. jika nilai uji Sobel lebih besar dari nilai z-tabel (0,05) atau 1,96 maka dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung terhadap model regresi. Dengan demikian pada uji Sobel $4,869 > 1,96$ antara kepemimpinan Islam berpengaruh tidak langsung terhadap moral melalui akumulasi pengetahuan. Uji ini dapat dimaknai

bahwa knowledge collecting mampu menjadi variabel intervening antara islamic leadership terhadap work spirit.

Dengan demikian berdasarkan hasil pengujian sobel test model akhir adalah sebagai berikut :



Gambar 4. 5 Hasil Akhir Uji Sobel

Berdasarkan model akhir uji sobel test diatas dapat dijelaskan warna merah menunjukkan knowledge donating tidak mampu menjadi variabel intervening antara islamic leadership dan work spirit. Dengan nilai sobel sebesar $-1.676 < 1,96$. Namun knowledge collecting mampu menjadi variabel intervening antara islamic leadership dan work spirit dengan nilai sobel sebesar $4,869 < 1,96$.

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh Islamic Leadership terhadap Knowledge Donating

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara islamic leadership terhadap knowledge donating. Hasil penelitian ini terbukti

bahwa islamic leadership efektif untuk membangun knowledge donating. Artinya semakin baik islamic leadership yang dilakukan pimpinan, maka semakin tinggi pula knowledge donating yang dihasilkan oleh karyawan. Kepemimpinan islami adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dengan menerapkan prinsip islam untuk mencapai tujuan organisasi. Serta didukung salah satu indikator islamic leadership yang memiliki nilai tertinggi yaitu bersikap sabar. Melalui sikap sabar yang diberikan oleh pimpinan sehingga dapat meningkatkan kesediaan karyawan untuk menyebarkan atau mendonasikan pengetahuan perusahaan mereka pada karyawan lain. Dari hasil pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa pada saat pimpinan mereka memiliki sikap islamic leadership, mereka akan bersedia untuk menyebarkan atau mendonasikan pengetahuan kepada karyawan lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanin Hamjah et al., 2020) islamic leadership memiliki hubungan yang signifikan terhadap knowledge donating sehingga dapat dikatakan bahwa adanya islamic leadership sangat berperan dalam meningkatkan knowledge donating karyawan.

2. Pengaruh Islamic Leadership terhadap Knowledge Collecting

Hasil penelitian ini terbukti bahwa islamic leadership efektif untuk membangun knowledge collecting. Artinya semakin tinggi islamic leadership yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, maka semakin tinggi pula knowledge collecting yang dihasilkan karyawan. Kepemimpinan islami adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dengan menerapkan prinsip islam untuk mencapai tujuan

organisasi. Serta didukung salah satu indikator islamic leadership yang memiliki nilai tertinggi yaitu bersikap sabar. Melalui sikap sabar yang diberikan oleh pimpinan sehingga dapat meningkatkan kesediaan karyawan untuk mengumpulkan pengetahuan yang berasal dari orang lain. Dari hasil pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa pada saat pimpinan mereka memiliki sikap islamic leadership, mereka akan bersedia untuk mengumpulkan pengetahuan yang berasal dari karyawan lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aktharsha (2011) islamic leadership memiliki hubungan yang signifikan terhadap knowledge collecting sehingga dapat dikatakan bahwa adanya islamic leadership sangat berperan dalam meningkatkan knowledge collecting karyawan.

3. Pengaruh Islamic Leadership terhadap Work Spirit

Hasil penelitian ini terbukti bahwa islamic leadership efektif untuk membangun work spirit. Artinya semakin tinggi islamic leadership yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, maka semakin tinggi pula work spirit yang diberikan karyawan kepada perusahaannya. Kepemimpinan islami adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dengan menerapkan prinsip islam untuk mencapai tujuan organisasi. Serta didukung salah satu indikator islamic leadership yang memiliki nilai tertinggi yaitu bersikap sabar. Melalui sikap sabar yang diberikan oleh pimpinan sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Dari hasil pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa pada saat pimpinan mereka memiliki sikap islamic leadership, mereka akan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan

giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardiana, 2015) islamic leadership memiliki hubungan yang signifikan terhadap work spirit sehingga dapat dikatakan bahwa adanya islamic leadership sangat berperan dalam meningkatkan work spirit karyawan.

4. Pengaruh Knowledge Donating terhadap Work Spirit

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge donating tidak berpengaruh terhadap work spirit. Banyak faktor yang menyebabkan ini terjadi, pada penelitian ini faktor utama yang membuat knowledge donating tidak berpengaruh terhadap work spirit karyawan adalah salah satunya pada karyawan RSI Sultan Agung kurang memiliki kerjasama dalam memberikan ilmu kepada karyawan lain yang tinggi, dikarenakan RSI Sultan Agung merupakan rumah sakit yang seharusnya ketrampilan profesinya sudah dimiliki karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Mulyana dan Assegaff 2015) menyatakan bahwa knowledge donating berpengaruh signifikan terhadap work spirit. Namun hasil penelitian ini dapat didukung penelitian (Fanani & Setiani, 2022) yang membuktikan bahwa kepemimpinan islamic tidak berpengaruh terhadap kinerja dalam pekerjaan.

5. Pengaruh Knowledge Collecting terhadap Work Spirit

Hasil penelitian ini terbukti bahwa knowledge collecting dapat mempengaruhi work spirit. Artinya semakin tinggi knowledge collecting yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula work spirit yang dihasilkan. Hasil

penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara knowledge collecting terhadap work spirit. Perilaku yang dilakukan dalam organisasi dalam mengumpulkan pengetahuan yang berasal dari orang lain dapat berpengaruh terhadap work spirit. Hal itu sesuai dengan pertanyaan terbuka yang di berikan pada responden yang mayoritas menjawab jika mereka merasa sudah memiliki perilaku untuk mengumpulkan pengetahuan dari karyawan lain, hal tersebut membuat karyawan mempunyai work spirit yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian dari penelitian (Setiawan, 2018) variabel knowledge collecting memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work spirit.

6. Pengaruh Islamic Leadership terhadap Work Spirit melalui Knowledge

Donating

Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh sobel test tidak ada pengaruh tidak langsung, hal itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh mediasi antara *islamic leadership* terhadap *work spirit* melalui *knowledge donating*. Artinya dengan sikap pemimpin yang menerapkan prinsip islam yang tinggi melalui memberikan pengetahuan karyawan belum membuat karyawan tersebut dapat meningkatkan work spiritnya. Sehingga dalam diri antar karyawan dapat tumbuh rasa semangat dan bersaing.

7. Pengaruh Islamic Leadership terhadap Work Spirit melalui Knowledge

Collecting

Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh sobel test ada pengaruh tidak langsung, hal itu dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi antara *islamic leadership* terhadap *work spirit* melalui *knowledge collecting*. Artinya dengan

adanya sikap pimpinan yang berprinsip pada syariat islam melalui menerima pengetahuan dari karyawan lain dapat meningkatkan work spirit dalam pekerjaan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. *Islamic leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *knowledge donating* di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini berarti bahwa tingkat *islamic leadership* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap *knowledge donating* pada karyawan di RSI Sultan Agung. Peningkatan *knowledge donating* dapat dibangun oleh indikator – indikator *islami leadership* yang meliputi sikap pemimpin yang amanah, berorientasi pada karyawan, bersikap huhasabah, dan sabar.
2. *Islamic leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *knowledge collecting* di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini berarti bahwa tingkat *islamic leadership* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap *knowledge collecting* pada karyawan di RSI Sultan Agung. Peningkatan *knowledge collecting* dapat dibangun oleh indikator – indikator *islami leadership* yang meliputi sikap pemimpin yang amanah, berorientasi pada karyawan, bersikap huhasabah, dan sabar.
3. *Islamic leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work spirit* di RSI Sultan Agung Semarang. Artinya kepemimpinan Islami yang tinggi berdampak lebih besar terhadap moral pegawai RSI Sultan Agung. Bangkitnya moral dapat dibangun dengan menggunakan indikator kepemimpinan Islam diantaranya sikap pemimpin yang amanah, berorientasi pada karyawan, bersikap huhasabah, dan sabar.

4. *Knowledge donating* tidak mempunyai pengaruh terhadap *work spirit* di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini berarti bahwa tingkat *knowledge donating* yang tinggi tidak mampu mempengaruhi *work spirit* pada karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Peningkatan *work spirit* tidak dapat dibangun oleh indikator – indikator *knowledge donating* yang meliputi *job security*, suka rela, kerjasama, dan berbagi pengetahuan.
5. *Knowledge collecting* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work spirit* pada karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini berarti bahwa *knowledge collecting* yang semakin tinggi akan mendorong dalam meningkatkan *work spirit* pada karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Peningkatan *work spirit* dapat dibangun melalui indikator *knowledge collecting* yang meliputi *job security*, suka rela, kerjasama, dan mengumpulkan pengetahuan.
6. Dari hasil sobel test *knowledge donating* tidak mampu menjadi variabel intervening antara *islamic leadership* dan *work spirit*. Artinya dengan adanya sikap pemimpin yang berprinsip pada nilai islam melalui memberikan pengetahuan kepada karyawan lain belum menjadi faktor untuk meningkatkan *work spirit* karyawan.
7. Sobel test menunjukkan *knowledge collecting* dapat menjadi variabel intervening antara *islamic leadership* dan *work spirit*. Artinya dengan sikap pemimpin yang berprinsip pada nilai islam melalui menerima pengetahuan dari karyawan lain pada pekerjaan dapat menjadi faktor utama yang meningkatkan *work spirit*.

5.2 Saran

1. Dalam penelitian ini variabel yang paling berpengaruh besar terhadap *work spirit* adalah *islamic leadership* dengan jumlah beta 0,506 yang artinya karyawan merasa bahwa sikap dari pimpinannya sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan akan memiliki disiplin kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kegairahan kerja yang tinggi ketika pimpinan bersikap amanah, berorientasi pada karyawan, bersikap muhasabah, dan selalu sabar. Semakin banyak karyawan yang seperti ini, organisasi bisa semakin produktif. Bagaimanapun bagusnya rancangan pekerjaan yang diciptakan organisasi (lewat HRD atau atasan langsung), individu berbeda dalam berbagai latarbelakangnya. Dengan *islamic leadership*, segala pekerjaan dapat diatasi dengan melihat dari sudut pandang yang baik dan benar. Dengan ini RSI Sultan Agung Semarang diharapkan mengevaluasi bagaimana kondisi *work spirit* mereka dengan cara diskusi formal maupun diskusi informal bersama karyawan dan juga.
2. Penelitian ini ada variabel yang tidak berpengaruh dalam meningkatkan *work spirit*, yaitu *knowledge donating leadership* dengan jumlah beta -0,129. Artinya ada seharusnya RSI Sultan Agung boleh tidak menerapkan *knowledge donating* pada karyawan dalam tempat kerja.
3. Hasil analisis deskriptif atas tanggapan responden terhadap pertanyaan untuk variabel *islamic leadership* menunjukkan ada satu indikator yang mempunyai kategori tertinggi yaitu indikator sikap sabar (skor 4,02). Dalam hal ini

pemimpin seharusnya memiliki sikap yang lebih sabar dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.

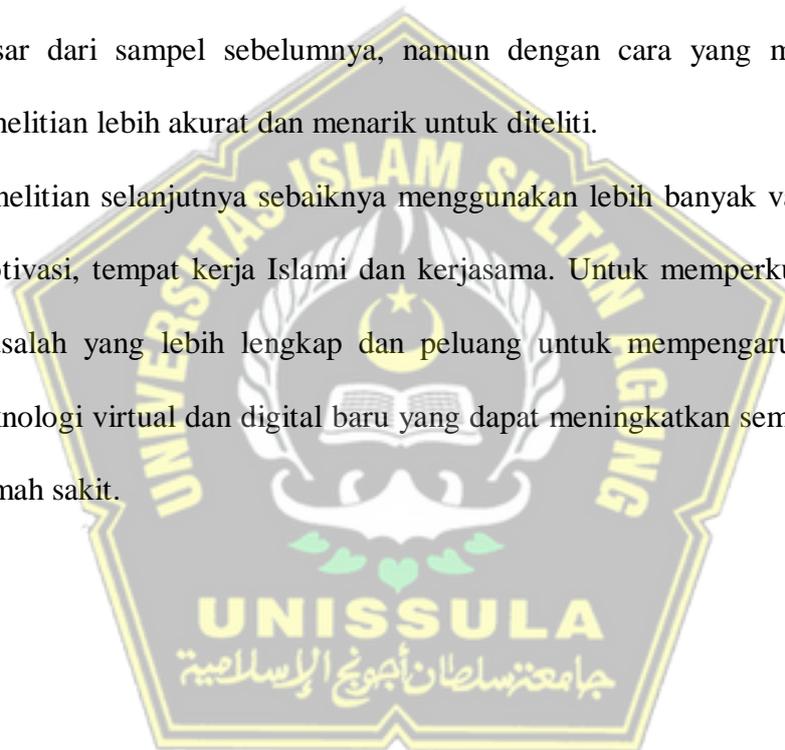
4. Hasil analisis deskriptif atas tanggapan responden terhadap pertanyaan untuk variabel *knowledge donating* menunjukkan ada indikator yang mempunyai kategori tertinggi yaitu indikator suka rela (skor 4,01). Untuk itu RSI perlu menciptakan karyawan dalam meningkatkan sikap suka rela dalam memberikan pengalaman kepada karyawan lain, baik dalam lisan maupun tertulis.
5. Hasil analisis deskriptif atas tanggapan responden terhadap pertanyaan untuk variabel *knowledge collecting* menunjukkan ada indikator yang mempunyai kategori tertinggi yaitu indikator kerjasama (skor 4,09). Untuk itu RSI perlu menciptakan karyawan dalam meningkatkan kerjasama dalam menerima pengalaman dari karyawan lain, baik dalam lisan maupun tertulis.
6. Hasil analisis deskriptif atas tanggapan responden terhadap pertanyaan untuk variabel *work spirit* menunjukkan ada indikator yang mempunyai kategori tertinggi yaitu indikator disiplin kerja (skor 4,00). Untuk itu RSI perlu memiliki karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
7. Pada penelitian ini hanya meneliti karyawan di RSI Sultan Agung Semarang, untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan lebih luas lagi. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat membandingkan para karyawan di instansi yang berbeda.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Objek yang digunakan hanya pada karyawan di RSI Sultan Agung Semarang sebanyak 100 responden.

5.4 Agenda Peneliti Mendatang

1. Penelitian selanjutnya dapat mengambil responden yang lebih beragam dan lebih banyak. Populasi dan sampel yang digunakan diperbesar sehingga lebih besar dari sampel sebelumnya, namun dengan cara yang membuat hasil penelitian lebih akurat dan menarik untuk diteliti.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan lebih banyak variabel seperti motivasi, tempat kerja Islami dan kerjasama. Untuk memperkuat penelitian, masalah yang lebih lengkap dan peluang untuk mempengaruhi penemuan teknologi virtual dan digital baru yang dapat meningkatkan semangat kerja di rumah sakit.



DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, et al. (2017). Views on Court: A district nurse's viewpoint. *Nursing Times*, 73(25), 940–942. <https://doi.org/10.9790/487X-1910050112>
- Ali, I., Ali, M., Leal-Rodríguez, A. L., & Albort-Morant, G. (2019). The role of knowledge spillovers and cultural intelligence in enhancing expatriate employees' individual and team creativity. *Journal of Business Research*, 101(June), 561–573. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.012>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423–439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Eniafe, T., & Alade, A. (2016). *ISLAMIC LEADERSHIP PRINCIPLES ON MOSQUES PERFORMANCE IN LAGOS STATE*, 1(2), 1–19.
- Fanani, M. Y. rifki, & Setiani, S. (2022). Pengaruh Islamic Leadership, Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Pengurus Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto. *Jurnal Manajemen STIE ...*, 8(1), 18–32. <http://www.journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1027%0Ahttp://www.journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/viewFile/1027/536>
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185–214. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>

- Hanin Hamjah, S., Mohd Arifin, S. N. A., Ismail, Z., Mastor, K. A., Mohamad Rasit, R., & Ab. Rahman, Z. (2020). Islamic spiritual approach in developing a positive mindset. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(10), 644–665.
- Mardiana, A. (2015). Kepemimpinan Islam Dalam Membangun Spirit Enterpeurship. *Al-Buhuts*, 11(1974), 117–133.
- Mulyana, ., Assegaff, M., & Wasitowati, . (2015). Pengaruh Knowledge Donating dan Knowledge Collecting terhadap Innovation Capability Kasus Pengembangan UKM Batik di Provinsi Jawa Tengah-Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 14(3), 246–264.
<https://doi.org/10.12695/jmt.2015.14.3.2>
- Mutalib, M. A., Hussin, S. A., Mohd, N., Noor, K. M., Mohd, W., & Azdi, F. (2017). *Islamic Leadership Behaviour Practices among Muslim Women Managers*. 7, 35–51. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i13/3183>
- Palutturi, S., & Hasanuddin, R. (2020). *Religious Character in Improving Primary Health Services Quality in South Sulawesi*. January 2019.
<https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.03037.7>
- Setiawan. (2018). *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI MEDAN*. 8(2), 191–203.

Subhan, M. (2013). Kepemimpinan islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tadris*, 8(1), 126–140.

Trang, A. Y. I. B. T. I. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19. *Emba*, 10(1), 1438–1448.

